



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

Informe Defensorial



**INSPECTORÍAS DE TRABAJO
NO GARANTIZAN CUMPLIMIENTO
DE DERECHOS LABORALES**

AL ENCUENTRO CON EL PUEBLO



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

Informe Defensorial

INSPECTORÍAS DE TRABAJO

NO GARANTIZAN CUMPLIMIENTO

DE DERECHOS LABORALES

Informe Defensorial:

INSPECTORÍAS DE TRABAJO NO GARANTIZAN CUMPLIMIENTO DE
DERECHOS LABORALES

Elaborado por:

ADJUNTORÍA PARA LA DEFENSA Y CUMPLIMIENTO DE LOS
DERECHOS HUMANOS

Edición, corrección de estilo y diseño:

ADJUNTORÍA DE PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DE LOS DERECHOS
HUMANOS

Depósito Legal:

4-1-13-20-P.O.

Impresión:

Impresiones Master S.R.L.

Producción:

Defensoría del Pueblo

Oficina Central: Calle Colombia N° 440 - Zona San Pedro

Central (2) 2113600 - 2112600

Casilla 791

2020

ÍNDICE

PRIMERA PARTE

CONSIDERACIONES GENERALES	11
I. ANTECEDENTES.....	11
III. NORMATIVA APLICABLE.....	18
IV. RECOMENDACIONES DE LA COMISIÓN DE EXPERTOS DE LA OIT (CEACR) AL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS N° 81 Y N° 129.....	24

SEGUNDA PARTE

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN, ANÁLISIS, CONCLUSIONES Y DETERMINACIONES DEFENSORIALES	33
1. RELEVAMIENTO DE INFORMACIÓN	33
2. ANÁLISIS POR TEMÁTICAS.....	91
3. CONCLUSIONES.....	160
4. DETERMINACIONES DEFENSORIALES	163
RECOMENDACIONES.....	164
BIBLIOGRAFÍA.....	166

Resolución Defensorial N° DP/ADCDH/04/2020
La Paz, 2 de junio de 2020

VISTOS:

El informe referente a la situación de las Inspectorías de Trabajo en Bolivia, que devela las condiciones en las que brindan servicios a los trabajadores, así como las deficiencias en la capacidad de atención, la información recolectada, los resultados obtenidos y el análisis realizado.

CONSIDERANDO:

Que, parágrafo I del Artículo 218 de la Constitución Política del Estado establece a la Defensoría del Pueblo como la institución encargada de velar por la vigencia, promoción, difusión y cumplimiento de los derechos humanos, individuales y colectivos, que se establecen en la Constitución, las leyes y los instrumentos internacionales.

Que, el numeral 3 del Artículo 222, de la Constitución Política del Estado establece como una atribución de la Defensoría del Pueblo: *“Investigar, de oficio o a solicitud de parte, los actos u omisiones que impliquen violación de los derechos, individuales y colectivos, que se establecen en la Constitución, las leyes y los instrumentos internacionales, e instar al Ministerio Público al inicio de las acciones legales que correspondan”*.

Que, por su parte, el Numeral 5 del citado artículo, faculta a la Defensoría del Pueblo a formular recomendaciones, recordatorios de deberes legales y sugerencias para la inmediata adopción de correctivos y medidas a todos los órganos e instituciones del Estado y emitir censura pública por actos o comportamientos contrarios a dichas formulaciones.

Que, Parágrafo I del Artículo 24, de la Ley 870 “Ley del Defensor del Pueblo” de 13 de diciembre de 2016, establece que concluida la Investigación y comprobadas las vulneraciones de derechos, la Defensoría del Pueblo podrá emitir Resoluciones fundamentadas que contengan según sea el caso, recomendaciones, recordatorios, sugerencias o correctivos y censura pública. El parágrafo III, establece que, emitida la Resolución, ésta será puesta a conocimiento de la autoridad o servidor público.

Que, mediante Resolución de la Asamblea Legislativa Plurinacional R.A.L.P. N° 001/2019-2020 de 30 de enero de 2019, la Asamblea Legislativa Plurinacional, conforme al Artículo 12 de la Ley N° 870, Ley del Defensor del Pueblo, designó a la

Imprime
anverso
y reverso



delegada Adjunta para la Defensa y cumplimiento de los Derechos Humanos como Defensora del Pueblo a.i. a partir del día siguiente de la emisión de la referida resolución.

POR TANTO:

La Defensora del Pueblo a.i. del Estado Plurinacional de Bolivia, en uso de las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Estado y la Ley Nro. 870 de 13 de diciembre de 2016.

RESUELVE:

PRIMERO: Aprobar el Informe Defensorial titulado *"INSPECTORÍAS DE TRABAJO NO GARANTIZAN CUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES"*

SEGUNDO: Notificar a las autoridades correspondientes los recordatorios de deberes legales y las recomendaciones defensoriales señaladas en el informe, para su correspondiente pronunciamiento en el plazo de treinta días.

Regístrese y Archívese.


Abg. Nadia Alejandra Cruz Tarifa
DEFENSORA DEL PUEBLO a.i.

Presentación

Los derechos laborales tutelados por la Constitución Política del Estado son de cumplimiento obligatorio, irrenunciable, inembargable e imprescriptible. Esta actividad tutelar se manifiesta en la protección legal del trabajador frente al empleador, durante y después de la relación laboral.

Sin embargo, en la realidad boliviana día a día emergen mayores reclamos por vulneraciones a derechos laborales; entre los más recurrentes se puede mencionar la retención ilegal o la negación al pago del salario, incumplimiento por parte del empleador respecto al descanso anual remunerado (vacaciones), feriados, aguinaldos, falta de pago de los beneficios sociales, además del despido ilegal y el acoso laboral entre otros.

Bajo esa premisa, la Defensoría del Pueblo desarrolló una investigación en materia laboral con el propósito de focalizar la función que cumplen los inspectores de trabajo, dependientes de las Jefaturas Departamentales y Regionales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS), en el rol de velar por la aplicación de la Ley General del Trabajo y demás normativas laborales. El Estado en uso de su soberanía, de modo exclusivo e indelegable, establece que los Inspectores de Trabajo serán el organismo técnico de la función pública que debe velar por el cumplimiento de las normas laborales, en consecuencia, el papel de esta institución es determinante para garantizar los derechos laborales de los trabajadores.

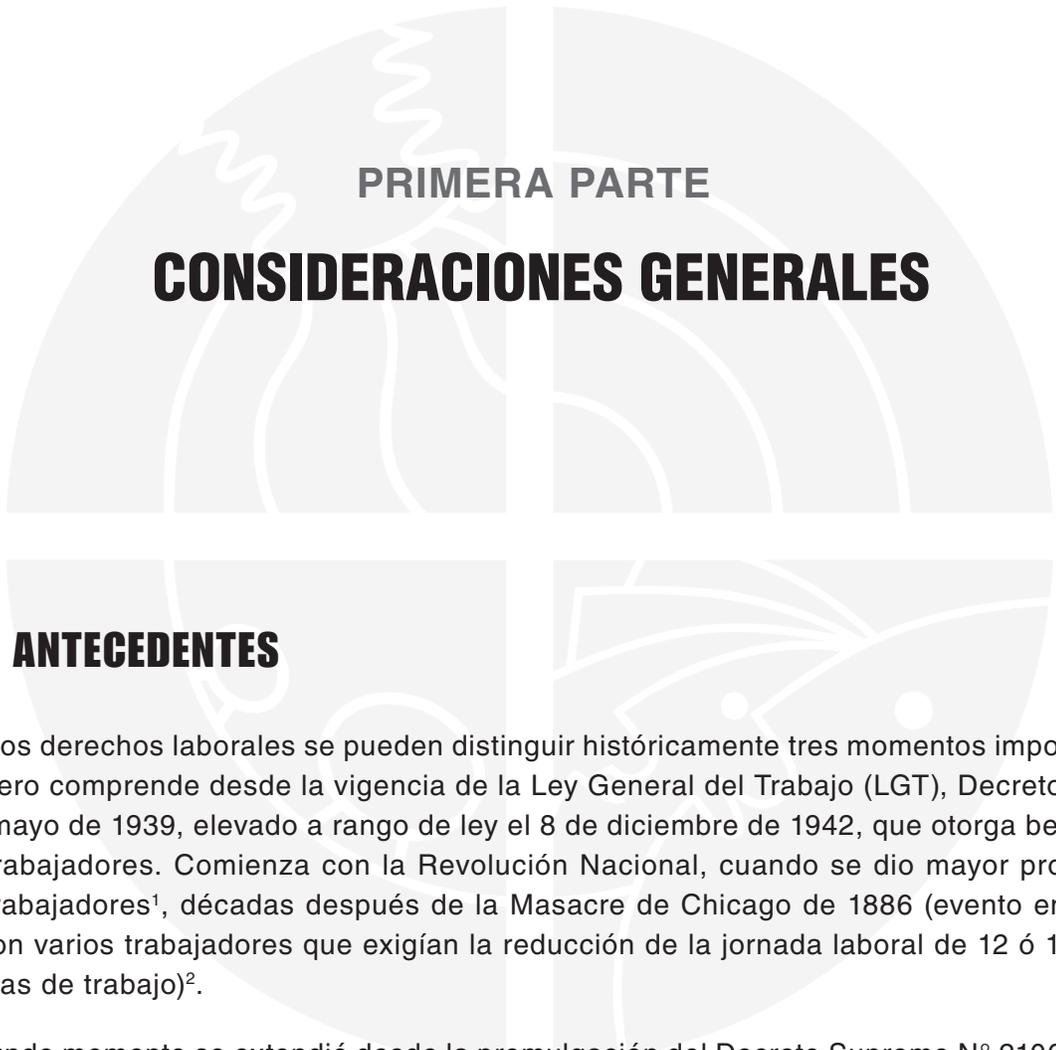
Es importante señalar que, dada la riqueza cultural que existe en nuestro país, el trabajo agrícola también se encuentra vigente y apacible a las inspecciones laborales; sin embargo estas inspecciones agrícolas no cuentan con normativa específica que establezca procedimientos e instrumentos idóneos que permitan desarrollarlo a plenitud.

La investigación defensorial abarcó las nueve jefaturas departamentales y 16 jefaturas regionales, alcanzando a 96% del total de jefaturas existentes a nivel nacional, que asciende a 26 en total. De la información obtenida se evidenció que las Inspectorías de Trabajo Departamentales y Regionales no garantizan los derechos laborales de los trabajadores; en ese sentido; la Defensoría del Pueblo pretende que este informe pueda visibilizar las falencias cometidas por parte del Estado y se adopten las medidas correctivas necesarias para que se pueda garantizar el ejercicio pleno de los derechos laborales en Bolivia.



1^{ra}
PARTE

ASPECTOS GENERALES



PRIMERA PARTE

CONSIDERACIONES GENERALES

I. ANTECEDENTES

Sobre los derechos laborales se pueden distinguir históricamente tres momentos importantes, el primero comprende desde la vigencia de la Ley General del Trabajo (LGT), Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, elevado a rango de ley el 8 de diciembre de 1942, que otorga beneficios a los trabajadores. Comienza con la Revolución Nacional, cuando se dio mayor protección a los trabajadores¹, décadas después de la Masacre de Chicago de 1886 (evento en el que murieron varios trabajadores que exigían la reducción de la jornada laboral de 12 ó 16 horas a 8 horas de trabajo)².

El segundo momento se extendió desde la promulgación del Decreto Supremo N° 21060 de 29 de agosto de 1985, que disponía en su Artículo 55 la libre contratación, hasta la seguidilla de decretos guiados a proteger a los empleadores por encima de los trabajadores.³

3 Aguilar R. (2012). Derechos laborales: hay avances, pero todavía son insuficientes. La Razón, Digital.

El tercer momento comienza el 1 de mayo de 2006 con la derogación de los Artículos 55 del Decreto Supremo N° 21060, Artículo 39 del Decreto Supremo N° 22407 y Artículo 13 de la Ley N° 1182, bajo el fundamento de que estas normas desamparaban a los trabajadores asalariados, contradiciendo el principio proteccionista señalado por la normativa laboral y la Constitución Política del Estado (de 13 de abril de 2004). Estas normas establecían que las empresas y entidades del sector público y privado podían libremente convenir o rescindir contratos de trabajo con estricta sujeción a la Ley General del Trabajo y su Decreto Supremo Reglamentario.⁴

Posteriormente, el 7 de febrero de 2009 con la promulgación de la nueva Constitución Política del Estado se logra que los beneficios laborales sean imprescriptibles. Asimismo, a través del Decreto Supremo N° 0012 de 19 de febrero de 2009 se reglamentan las condiciones de inamovilidad laboral de la madre y padre progenitores que trabajan en el sector público o privado, y a través del Decreto Supremo N° 110 se garantiza 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 o presentada su renuncia voluntaria, toda vez que el pago de indemnización por tiempo de servicios constituye un derecho adquirido.

La Defensoría del Pueblo, como instancia de defensa y restitución de los derechos humanos, ha prestado especial atención a la vulneración de los derechos laborales, considerando que toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. Al ser el trabajo la actividad que realiza el ser humano, orientada a la satisfacción de sus necesidades básicas como la alimentación, salud, vestimenta, educación y otras, efectúa el empleo de fuerza física y/o energía intelectual a cambio de una remuneración, misma que debe ser justamente reconocida con la tutela y protección del Estado. Esta remuneración debe ser económica por lo que en términos de derecho, es la prestación de servicios sujeta a remuneración periódica, bajo la independencia económica de su trabajo o la subordinación en caso de trabajadores de una empresa.⁵

Al respecto, el Artículo 46 de la Constitución Política del Estado señala que toda persona tiene derecho a un trabajo digno con seguridad industrial, salud ocupacional, con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna, sin discriminación; así como a una fuente laboral estable en condiciones equitativas y satisfactorias, libre de toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación.

Asimismo, a partir de lo dispuesto en los instrumentos internacionales de derechos humanos, particularmente en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado y

4 Decreto Supremo N° 28699, 1 de mayo de 2006 (parte considerativa) <https://www.lexivox.org/norms/BO-DS-28699.html>

5 La Última Ratio. (2019). ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA JORNADA DE TRABAJO. noviembre 14, 2019, de La Última Ratio Sitio web: <http://www.laultimaratio.com/46-derecho-laboral/110-antecedentes-historicos-de-la-jornada-de-trabajo>

elevado a rango de ley por Bolivia mediante Ley N° 2119 de 11 de septiembre de 2000, y en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Bolivia, se puede establecer dos dimensiones: El derecho al trabajo o el derecho a trabajar, y los derechos en el trabajo. El derecho al trabajo se entiende como el derecho de toda persona a realizar una actividad lícita, que le permita y garantice a ella y a su familia una vida digna. En tanto, los derechos en el trabajo apuntan a que el trabajo realizado se desarrolle en condiciones justas, equitativas y satisfactorias que garanticen todos los derechos de los trabajadores⁶.

Los derechos en el trabajo son tutelados por el Estado, como disponen los parágrafos I, III y IV del Artículo 48 de la Constitución Política del Estado, que establecen que los derechos laborales son de cumplimiento obligatorio, irrenunciables, inembargables e imprescriptibles. Esta actividad tutelar del Estado se manifiesta en la protección legal del trabajador frente al empleador, durante y después de la relación laboral. Se funda en el hecho de que, representando al trabajador como la parte más débil, por su indefensión y por la angustia económica que lo sitúa en un plano de inferioridad, se halla por lo general imposibilitado para discutir con su empleador las condiciones de su relación laboral en una situación favorable para sí mismo.

Durante más de una década, los derechos laborales se han constituido en los más vulnerados, conforme lo demuestran las estadísticas del Sistema del Servicio al Pueblo de la Defensoría del Pueblo. En la gestión 2005, ocupaba el octavo lugar entre los derechos más denunciados⁷; en la gestión 2008, se registraron 1.088 quejas por vulneración a derechos laborales; el 2009, las denuncias ascendieron a 1.093 quejas; el 2010, a 1.159; el 2012, a 1.175, ocupando el primer lugar de los derechos más vulnerados y denunciados. En la gestión 2013, con 1.733 denuncias, se posicionó como el segundo derecho más vulnerado⁸ a nivel nacional.

En el Informe Defensorial "XVIII Informe a la Asamblea Legislativa" de la gestión 2015, la cantidad de denuncias por la vulneración de derechos laborales ascendió a 1.995, situándola entre los primeros derechos más denunciados.⁹ Asimismo, en el "XX Informe de Gestión a la Asamblea Legislativa Plurinacional" de la gestión 2017, las denuncias por vulneraciones a los derechos laborales ocuparon el segundo lugar con 1.165¹⁰.

6 Defensoría del Pueblo, El alcance del derecho individual al trabajo, Bogotá 2005.

7 Resumen Ejecutivo "VIII Informe del Defensor del Pueblo al Congreso Nacional" de la Gestión 2005, primera edición junio de 2006, páginas 30, 38 y 39.

8 XVI Informe a la Asamblea Legislativa 2013 primera edición de junio de 2014, página 112.

9 XVIII Informe a la Asamblea Legislativa Plurinacional, primera publicación de marzo 2016 pagina 55 señala: "En relación a los derechos laborales, fue señalado en 1.995 casos (12% del total) colocándose como el tercero en importancia.

10 XX Informe a la Asamblea Legislativa Plurinacional, primera publicación de marzo 2016 pagina 45 señala: "En segundo lugar se tienen las denuncias referidas a los derechos laborales que sumaron 1.165..."

Las quejas más recurrentes sobre derechos laborales son a causa del retraso, la retención ilegal o la negación de pago del salario, incumplimiento por parte del empleador con el descanso anual remunerado (vacaciones), feriados, aguinaldos, falta de pago de los beneficios sociales, además de despido ilegal y acoso laboral. En la gestión 2017, en una publicación de La Razón, la Dirección Departamental de Trabajo de La Paz señaló que entre enero y abril el Ministerio de Trabajo atendió unas 1.000 denuncias por incumplimiento de pago de beneficios sociales y el impago de salarios. Asimismo, señaló que dicha cartera de Estado recibe de forma recurrente cinco tipos de denuncias: incumplimiento de beneficios sociales, impago de salarios, caso omiso a la reincorporación laboral, el acoso y hostigamiento laboral, y el incumplimiento de entrega de subsidios y la falta de afiliación a seguros de corto y largo plazo¹¹.

Entre los beneficios sociales, se encuentran el desahucio, que es la compensación económica que recibe la trabajadora o el trabajador que sufre un despido intempestivo e injustificado, sin recibir preaviso de retiro por parte del empleador, en el marco de lo dispuesto en la Ley General de Trabajo y el Artículo 3 del Decreto Supremo N° 110 de 1 de mayo de 2009; la indemnización por el tiempo de servicios, que es la compensación que otorga la empleadora o el empleador a las trabajadoras y los trabajadores por el desgaste físico y psíquico que sufren en el ejercicio de su trabajo, como dispone el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 110 de 1 de mayo de 2009; además del pago de quiquenio, que es la consolidación de la indemnización por tiempo de servicios al cumplimiento de cada cinco años de trabajo de manera continua, previsto en el Decreto Supremo N° 522 de 26 de mayo de 2010.

Dentro de la función propia e indelegable del Estado, está el brindar protección al trabajador ante la vulneración de sus derechos laborales. Los Inspectores de Trabajo como órgano técnico de la administración pública, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS), fueron creados para velar por la aplicación adecuada del ordenamiento jurídico laboral, fiscalizando su cumplimiento por parte de las personas obligadas.

Bajo esa premisa, la Defensoría del Pueblo se ha propuesto focalizar una investigación en materia laboral sobre la función que cumplen los inspectores de trabajo, dependientes de las Jefaturas Departamentales y Regionales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en el rol de velar por la aplicación de la Ley General del Trabajo y demás normativas laborales.

II. JUSTIFICACIÓN

Ante el desarrollo de las normas proteccionistas laborales, varios empleadores las consideran contrarias a sus intereses, porque vieron afectados sus réditos económicos, al establecerse

11 Publicación La Razón. 06.07.2017. por Aleja Cuevas http://www.la-razon.com/sociedad/bolivia-denuncias-trabajo-beneficios-sociales_0_2741125871.html

prestaciones sociales, como vacaciones, indemnizaciones por despido, primas, etc., en favor del trabajador.

Por esta razón los empleadores evadieron el cumplimiento de sus nuevas responsabilidades para con sus empleados. Ante ese contexto, el Estado en uso de su soberanía, de modo exclusivo e indelegable, establece que los Inspectores de Trabajo dependientes del MTEPS serán el organismo técnico de la función pública, que debe velar por el cumplimiento de la Ley General del Trabajo y normativas laborales.

Con el fin de establecer normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas que promuevan el trabajo decente de todos, se crea la Organización Internacional del Trabajo OIT, que fue fundada en 1919, después de una guerra destructiva, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores. En ese sentido, se suscribe el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 81 de 1947, sobre la inspección del trabajo, ratificado por Bolivia el 15 de noviembre de 1973. En sus literales señala: "Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores, en el ejercicio de su profesión", "Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y trabajadores sobre la manera más efectiva para cumplir con las disposiciones legales" y "Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes". Instrumento por el cual Bolivia se obliga a cumplir dichas disposiciones y por el Reglamento de la Inspección del Trabajo del MTEPS de 1990, que complementa el abanico de funciones de los inspectores de trabajo.

El número reducido de los Inspectores de Trabajo limita su capacidad de atención, en relación a la cantidad de la población laboralmente activa. En 1991, se tenían 63 inspectores a nivel nacional y hasta 2016, 107 inspectores (incluidos los nueve jefes departamentales del trabajo, los 16 jefes regionales y los 3 responsables de inspección en La Paz, Cochabamba y Santa Cruz)¹². La Organización Internacional del Trabajo, en los informes de cumplimiento del Convenio N° 81, realiza continuamente recomendaciones para que se incremente el número de inspectores de trabajo, en relación con los 8,3 millones de personas que se encuentran en una edad activa laboral, de los 10,57 millones de habitantes.¹³

Las inspectorías de trabajo en las jefaturas departamentales y regionales cuentan con: 1. El Inspector que recibe a la población en audiencias para atender sus denuncias, solicitudes de

12 Organización Internacional del Trabajo, Solicitud Directa (CEACR) adopción 2018, Publicación 108 reunión 2019.

13 Datos del Instituto Nacional de Estadísticas INE, encuesta hogares, Preliminares al 2014, nombrada en Rendición de Cuentas Públicas 2015, del MTEPS.

asesoramiento laboral y otros; y 2. Los Inspectores que inspeccionan en el lugar de la actividad laboral a denuncia o conforme esté programado en el POA. La Cartera de Estado tiene la obligación de disponer y ejecutar inspecciones laborales y técnicas; la primera dirigida al cumplimiento de la normativa de seguridad social y la segunda para la prevención y corrección de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Una publicación de La Razón refleja los siguientes datos estadísticos: En la gestión 2011, en La Paz el Ministerio de Trabajo registró 3.052 denuncias vinculadas al sector privado y en la gestión 2012, entre enero y mayo, 1.331 denuncias. Al respecto, la publicación señala que dicha cartera de Estado, en 24 de junio de 2012, sólo contaba con siete funcionarios para atender y procesar los casos. Asimismo, la publicación refiere que del total de denuncias el 40% deriva en una solución satisfactoria para el trabajador y el resto o es improcedente o remitido, la mayoría de las veces, a jueces laborales¹⁴.

Respecto a los inspectores de trabajo que reciben audiencias, en una investigación realizada en octubre y noviembre de 2013 a las “Unidades de Conciliación” (ahora inspectores de trabajo que atienden audiencias laborales), la Defensoría del Pueblo advirtió, entre otros hallazgos, que los recursos humanos eran insuficientes, no existía uniformidad en cuanto al procedimiento de designación de puestos, la infraestructura en las Unidades de Conciliación de las oficinas de La Paz, Chapare, Riberalta, Llallagua, Yacuiba y Puerto Suárez no contaban con espacios adecuados; con relación a los procedimientos, éstas no se regían con un Manual de Procedimiento específico.

En los registros del Sistema de Servicio al Pueblo de la Defensoría del Pueblo, se tienen antecedentes de quejas, sobre demoras de atención por parte de los inspectores de trabajo respecto a denuncias, solicitudes de inspección que no se han realizado, requisitos burocráticos para la atención, en relación con el cálculo del prefiniquito y respecto a largas filas de espera para conseguir una ficha de atención.

Por otra parte, un estudio realizado por el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario CEDLA¹⁵ refleja que en Bolivia, entre las gestiones 2015 y 2019, se incrementó el número de denuncias contra empresas Chinas por los siguientes motivos, en orden descendente: Maltrato físico y psicológico, falta de seguridad industrial, falta de seguridad social, mala alimentación, falta de servicios médicos en los campamentos, remuneración injusta y falta de estabilidad laboral y de transporte seguro, despidos injustificados, viviendas precarias, trato diferenciado

14 Calle G. (2012). En La Paz reportan 8 denuncias al día por violar derechos laborales. Digital, http://www.la-razon.com/sociedad/Paz-reportan-denuncias-derechos-laborales_0_1637836273.html.

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

entre chinos y bolivianos, falta de comedores, falta de traductores, salarios devengados, no se respeta derechos a la huelga y no se pagan horas extras, descuentos injustificados y no se respeta el derecho a formar sindicatos¹⁶. El estudio refiere que la empresa Sinohydro Corporation Limited Sucursal Bolivia es la compañía que concentra la mayor cantidad de denuncias con 153, y que en segundo lugar se encuentra la China Railway Construction Corporation (International Limited) (CRCC) con 87 denuncias en su contra, que se concentran en un solo proyecto, la construcción de la carretera Rurrenabaque-Riberalta (Beni).

Respecto a los inspectores que realizan sus labores en el lugar de las actividades laborales, la Defensoría del Pueblo ha constatado que los Inspectores de la Jefatura Departamental de Beni, tras evidenciar vulneraciones a los derechos laborales, en el caso específico de la Empresa "Railway Construction Corporation (International) Limited (Sucursal Bolivia)", durante la gestión 2018, no han realizado acciones inmediatas ni seguimientos oportunos, en la magnitud que ameritaba para la restitución de los derechos laborales de los trabajadores bolivianos.

Por otra parte, en la gestión 2013, el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) identificó cuatro sectores que serían los más vulnerados, en cuanto a derechos laborales: los barrenderos, albañiles, transportistas y textileros, información que habría sido confirmada por el Ministerio de Trabajo al señalar que reciben denuncias es estos rubros.¹⁷

Asimismo, en el Informe Defensorial Sobre Verificación a la Zafra de la Caña de Azúcar en el municipio de Bermejo – Tarija, 2016, se ha evidenciado que año tras año el Ministerio de Trabajo realiza las inspecciones laborales a los campamentos de Zafra; sin embargo, no hay resultados ni mejoras en cuanto a las condiciones de trabajo, debido que esta cartera de Estado muestra poca o escasa fuerza coercitiva contra el empresariado cañero, que desobedece a las notificaciones que recibe¹⁸. También se ha constatado en las oficinas de la Jefatura Regional del Trabajo en Bermejo que las determinaciones del Ministerio no son cumplidas por la Federación de Cañeros y que no se realiza una verdadera protección de los derechos laborales de los trabajadores de la zafra de la caña y que si bien se realizaron inspecciones laborales a campamentos, éstas se limitan tan sólo al 20% del total, por lo que no se conocen las condiciones del restante 80%.

De acuerdo con la norma Suprema, el Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas. En ese sentido, el trabajo conjuga simultáneamente un derecho, un deber y una obligación de especial protección para el Estado; que no están sujetas a la voluntad

16 Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA). Empresas chinas en Bolivia: Denuncias sobre derechos de los trabajadores y situación ambiental Período 2015 – 2019

17 Calle G. (2013). Los derechos laborales son más vulnerados en cuatro sectores. La Razón, Digital.

18 Informe Defensorial Sobre Verificación a la Zafra de la Caña de Azúcar en el Municipio de Bermejo – Tarija de 2016.

unilateral de los empleadores, sino que éstos deben responder ciertas reglas básicas que se establecieron en la normativa laboral para preservar la dignidad de la parte más débil y que es objeto de frecuente explotación, es decir, el trabajador. La protección por parte del Estado opera con la intervención de los inspectores de trabajo, quienes son los llamados por ley para velar por el cumplimiento de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores¹⁹.

Por todo lo expuesto y en el marco de las atribuciones defensoriales, se considera ineludible verificar el cumplimiento efectivo de las funciones y competencias de los inspectores de trabajo y los resultados de su intervención en el ejercicio de velar por el cumplimiento de las normas laborales, así como evidenciar las condiciones físicas en cuanto a recursos humanos, procedimientos de atención en audiencias laborales e inspecciones en el lugar de la actividad laboral, en consideración a las quejas registradas por vulneración a los derechos laborales, a fin de que se garantice el respeto y la promoción de estos derechos.

III. NORMATIVA APLICABLE

NORMATIVA NACIONAL

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO

Artículo 9.

5. Garantizar el acceso de las personas a la educación, salud y al trabajo.

Artículo 46.

I. Toda persona tiene derecho:

1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.
2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.

II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

¹⁹ Defensoría del Pueblo, Derecho al Trabajo, Bogotá 2004.

Artículo 48.

I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.

II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora o del trabajador.

LEY GENERAL DE TRABAJO DE 24 DE MAYO DE 1942

Artículo 1.- La presente Ley determinará con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que será objeto de disposición especial. Se aplica también, a las explotaciones del Estado y cualquier asociación pública o privada, aunque no persiga fines de lucro, salvo las excepciones que determinen.

Artículo 4.- Los derechos que esta ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables y será nula cualquier convención en contrario.

Artículo 67.- El patrono está obligado a adoptar todas las precauciones necesarias para proteger la vida, salud y mortalidad de sus trabajadores. A este fin, tomará medidas para evitar los accidentes y enfermedades profesionales, para asegurar la comodidad y ventilación de los locales de trabajo; instalará servicios sanitarios adecuados y en general, cumplirá las prescripciones del Reglamento o comercial tendrá un Reglamento Interno legalmente aprobado.

LEY GENERAL DE HIGIENE, SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR DE 02 DE AGOSTO DE 1979

Artículo 1.- (OBJETO)

- 1) Garantizar las condiciones adecuadas de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo.
- 2) Lograr un ambiente de trabajo desprovisto de riesgos para la salud psicofísica de los trabajadores.

Artículo 25.- (ORGANISMOS DE INSPECCIÓN) La Dirección de Higiene Seguridad Ocupacional y Bienestar será la encargada de garantizar el cumplimiento de las normas de la presente Ley, contando para este objeto con el cuerpo de inspectores del Ministerio de Trabajo.

Artículo 26.- (PERSONAL ESPECIALIZADO) Ese cuerpo de Inspectores cumplirá dentro de la materia y bajo supervisión de la Dirección General de Higiene Seguridad Ocupacional y Bienestar, las siguientes funciones:

- 1) Verificar el cumplimiento de las normas establecidas al presente, Ley y otras relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- 4) Realizar las inspecciones con la participación de representantes patronales y laborales.
- 7) Elevar informe o denuncia ante el Director General sobre el resultado de la inspección, específicamente razón social, ubicación de la empresa, personero legal de la misma, riesgos establecidos, normas infringidas, conclusiones, recomendaciones y demás circunstancias pertinentes.

CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO DE 25 DE JULIO DE 1979

Procedimiento por Infracción de Ley Social

Artículo 222.- La denuncia por infracción de Ley Social procede en aquellos casos en los cuales la infracción es manifiesta y puede ser demostrada con prueba preconstituida. No procede en los casos de interpretación legal o contractual o tratándose del esclarecimiento de hechos controvertidos.

Artículo 223.- Cuando se constate la infracción de leyes sociales, las autoridades del Ministerio de Trabajo presentarán denuncia escrita ante el Juez de Trabajo de su distrito, especificando el nombre del infractor, su domicilio, el lugar de trabajo donde se ha cometido la infracción, señalando las disposiciones legales infringidas con relación circunstancial de los hechos, fecha de la constatación y proponiendo el monto de la multa a aplicarse.

El Director General, el Inspector General, los directores departamentales y los jefes departamentales o regionales, bajo responsabilidad, llevarán registros y control de las denuncias que tendrán valor de prueba preconstituida y gozarán de presunción de certeza, salvo prueba en contrario.

Artículo 224.- Admitida la denuncia, el Juez de Trabajo ordenará la citación al denunciado simultáneamente con la apertura de término de prueba, para que en el término perentorio de diez días como máximo, sin considerar ningún otro término, ofrezca la prueba de descargo que le asista.

Artículo 225.- Es obligatoria la concurrencia de la autoridad denunciante en el trámite de la causa. La autoridad denunciante no podrá desistir ni transigir y el Juez no admitirá dilaciones; los dirigentes sindicales podrán coadyuvar las denuncias.

Artículo 226.- Vencido el término de prueba y sin más trámite el Secretario pasará el expediente a despacho del Juez con nota expresa del día y hora en que lo hace, bajo responsabilidad.

Artículo 227.- El Juez dictará sentencia dentro de los cinco días siguientes, excusando al prevenido o imponiéndole la sanción que corresponda, con citación de las leyes infringidas y aplicables al caso.

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 346/87 QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO DE 1990

Artículo 1.- 1. Es el órgano técnico de la administración pública que tienen por objeto cumplir, la exigencia social de desarrollar una acción constante y eficaz de velar por la aplicación adecuada del ordenamiento jurídico laboral, fiscalización, su cumplimiento por las personas obligadas, a las que informara debidamente, y exigiendo, en su caso la responsabilidad, pertinente, en orden al cumplimiento de las obligaciones que de aquel se deriven al servicio de las relaciones socio-laborales.

Artículo 2.- A la Inspección de Trabajo le corresponde el ejercicio de las siguientes funciones:

- 1.1. Ordenamiento del trabajo. Asesoramiento general, velar por el cumplimiento de la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario y disposiciones conexas, Laudos, Arbitrales, Convenios individuales y colectivos y usos y costumbres.
- 1.2. Velar por el cumplimiento de las disposiciones específicas en materia de seguridad e higiene del trabajo, efectuando sus comunicaciones al organismo correspondiente de aquellos riesgos que detectaran en el ejercicio de sus funciones.
2. Seguridad Social. Vigilar el cumplimiento de la obligación de las empresas de afiliar a sus trabajadores en las Cajas de Salud.
3. Asistencia Técnica. Las funciones de tal carácter encomendadas a la inspección de trabajo son las siguientes.
 1. Asesorar a empresas y trabajadores sobre los derechos y obligaciones establecidos en el ordenamiento jurídico vigente.
 2. En relación con los sindicatos: vigilar la normativa legal, en lo que a las organizaciones sindicales se trate así como informarles de la gestión vigente en la materia.
 3. Ejercer funciones de conciliación en los conflictos laborales de carácter colectivo.
 4. Emitir dictámenes o informes, elaborar proyectos y estadísticas así, como realizar otros servicios que en consideración a su específica competencia, sean ordenados por las autoridades de su Ministerio.
 5. Colaborar como asesores laborales en otros Ministerios e Instituciones de la Administración Pública a petición de sus titulares.
 6. Emitir informes sobre las inspecciones practicadas a su inmediato superior.

Se les podrá atribuir también otras funciones compatibles con su independencia o el cumplimiento de su función específica.

RESOLUCIÓN 685/14 DE 10 DE OCTUBRE DE 2014, QUE APRUEBA EL MANUAL DE ORGANIZACIÓN DE FUNCIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL (MTEPS)

De las funciones de la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, están los numerales:

5. Desarrollar instrumentos de inspección laboral y técnica para verificar el cumplimiento de la normativa laboral.
6. Fiscalizar a las Jefaturas Departamentales de Trabajo sobre el cumplimiento de las inspecciones laborales y técnicas para verificar el cumplimiento de la normativa laboral.

En cuanto a la Jefatura Departamental de Trabajo, están los numerales:

6. Aplicar los instrumentos de inspección laboral y técnica para verificar el cumplimiento de la normativa laboral.
7. Fiscalizar a las Jefaturas Regionales de Trabajo sobre el cumplimiento de las inspecciones laborales y técnicas para verificar el cumplimiento de la normativa laboral.
17. Ejecutar inspecciones y reinspecciones técnicas con base en los lineamientos establecidos por la DGTHSO.
18. Sustanciar el procedimiento previo a la aplicación de sanciones por infracción a leyes de higiene, seguridad ocupacional y bienestar.

En cuanto a la Jefatura Regional de Trabajo, están los numerales:

11. Ejecutar inspecciones y reinspecciones técnicas con base en los lineamientos establecidos por la DGTHSO a nivel regional.
12. Sustanciar el procedimiento previo a la aplicación de sanciones por infracción a leyes de higiene, seguridad ocupacional y bienestar.

NORMATIVA INTERNACIONAL

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

Artículo 1.- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 23.-

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Artículo 2.- 1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

Artículo 3.- Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

Artículo 6.- 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Artículo 7.- Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.

CONVENIO N° 81 SOBRE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO DE 1947 DE 11 DE JULIO DE 1947

Ratificada por Bolivia el 15 de noviembre de 1973, sobre el sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales donde los inspectores del trabajo están encargados de

velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

CONVENIO N° 129 SOBRE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO (AGRICULTURA) DE 1969 DE 19 DE ENERO DE 1972

Ratificado por Bolivia el 21 de enero de 1977, regula la expresión empresa agrícola significa las empresas o partes de empresas que se dedican a cultivos, cría de ganado, silvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor o cualquier otra forma de actividad agrícola.

RECOMENDACIÓN AL CONVENIO SOBRE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO DE 11 DE JULIO DE 1947

Las funciones de los inspectores del trabajo no deberían incluir las de conciliador o árbitro en conflictos del trabajo.

IV. RECOMENDACIONES DE LA COMISIÓN DE EXPERTOS DE LA OIT (CEACR) AL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS N° 81 Y N° 129

En el marco de la ratificación de los Convenios N° 81 Sobre la Inspección del Trabajo el 15 de noviembre de 1973 y N°129 Sobre la Inspección del Trabajo (Agricultura) el 21 de enero de 1977 por el Estado boliviano, Bolivia asume la obligación de presentar a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo memorias regulares sobre las medidas que ha arbitrado para aplicarlo. Cada tres años, con información detallada sobre las medidas que se han adoptado, en la legislación y en la práctica.

En ese marco, en la gestión 2018, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo, respecto a la Adopción de los Convenios N° 81 y N° 129 ha expuesto lo siguiente:

1. En relación con el Artículo 1, del Convenio N° 81 y el Artículo 3 del Convenio N° 129, Sistema de inspección del trabajo. El gobierno responde sobre la adopción de una nueva Ley General del Trabajo, que se encuentra en anteproyecto y en proceso de evaluación por los sectores interesados. Asimismo, el Gobierno indica que en 2016 se dio impulso al proyecto de nuevo reglamento de inspecciones, con la participación de todos los actores involucrados, y que queda pendiente su aprobación mediante resolución ministerial.
2. En relación al Artículo 3, 1) y 2), del Convenio N° 81 y el Artículo 6, 1) y 3) del Convenio N° 129, Funciones principales y otras funciones. El Gobierno indica que el jefe departamental

o regional de trabajo puede asignar a los inspectores de trabajo otras tareas (verificaciones de huelgas, verificaciones de reincorporaciones laborales, elaboración de informes a requerimiento del órgano legislativo, verificación de planes de higiene, seguridad ocupacional y bienestar, investigaciones de accidentes de trabajo, audiencias para resolución de conflictos individuales de trabajo entre trabajador y empleador y verificación del contenido de los contratos de trabajo y certificados de trabajo). Al respecto la Comisión pide al Gobierno que se asegure de que toda otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo no entorpezca el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudique, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.

3. En relación con el Artículo 5, del Convenio N° 81 y el Artículo 13 del Convenio N° 129, Cooperación y colaboración. El Gobierno indica que en 2016 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS) ha llevado a cabo reuniones de coordinación con la Agencia de Gobierno Electrónico y Tecnologías de Información y Comunicación (AGETIC), dependiente del Ministerio de la Presidencia, con el fin de suscribir un convenio de cooperación interinstitucional que permita optimizar el manejo de información en relación con el registro de empresas y proporcionar a la población el acceso a los servicios de manera simple. Al respecto, la Comisión pide al Gobierno que siga con sus esfuerzos para fomentar: a) la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones públicas o privadas que ejerzan actividades similares, y b) la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.
4. En relación con el Artículo 9, del Convenio N° 81 y el Artículo 11 del Convenio N°129, Colaboración de Peritos y Técnicos. El Gobierno indica que: a) los inspectores constituyen personal especializado en concordancia con los perfiles requeridos y reciben formación permanente por parte del MTEPS; b) los inspectores cuentan con supervisión especializada a cargo de la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional y otras instituciones que integran el Sistema de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar; c) las inspecciones se realizan en colaboración con diversas instituciones cuando es necesaria su presencia (artículo 7 del reglamento de inspecciones de trabajo), y d) los inspectores solicitan estudios que pueden ser realizados por el Instituto Nacional de Seguridad Ocupacional (INSO). El Gobierno también indica que el anteproyecto del nuevo reglamento de inspecciones establece la posibilidad de coordinación con otras instituciones públicas competentes.
5. En relación con el Artículo 10, del Convenio N° 81 y el Artículo 10 del Convenio N°129, Número de inspectores. El Gobierno indica que en mayo de 2016 el personal del MTEPS contaba con 107 inspectores. Al respecto la Comisión toma nota de que hubo un incremento de 21 inspectores en 2016 en comparación con el número total de 86 inspectores del trabajo

registrado en 2015. Por lo que el Gobierno debe informar si con el objetivo de asegurar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección se pretende seguir aumentando el número de inspectores.

6. En relación con el Artículo 11, 1), a), del Convenio N° 81 y el Artículo 15, 1), a) del Convenio N°129 Recursos materiales. El Gobierno indica que recientemente hay nuevos equipos financiados por el Gobierno. Asimismo, se ha puesto en marcha el proyecto de proporcionar a los inspectores dispositivos celulares dotados de una aplicación que permite llenar en línea los formularios de inspección. Al respecto, la Comisión pide al Gobierno que continúe informando sobre los recursos materiales a disposición de la inspección y en particular si los mismos cuentan con oficinas debidamente equipadas.
7. En relación con el Artículo 11, 1), b), y 2), del Convenio N° 81 y el Artículo 15 del Convenio N° 129, Reembolso de gastos de transporte. El Gobierno indica que en 2015 el MTEPS aprobó, mediante Resolución Ministerial N° 714/2015, el nuevo Reglamento de pasajes, viáticos y gastos de representación con el objeto de normar el proceso para la solicitud de pasajes y viáticos.
8. En relación con el Artículo 18, del Convenio N° 81 y el Artículo 24 del Convenio N°129, Sanciones adecuadas. El Gobierno indica que la Autoridad Judicial determina la multa que el empleador debe pagar en las cuentas del MTEPS, de acuerdo con los Artículos 222 a 240 del Código Procesal de Trabajo. Que en caso de incumplimiento con respecto a la documentación solicitada en la inspección laboral (las planillas de sueldos y salarios y accidentes de trabajo), se genera una sugerencia de multa, según la escala aprobada por Resolución Ministerial N° 855/14 de 2014. De esa manera, en 2015 se habían judicializado 560 denuncias. Al respecto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de denuncias ante la autoridad competente por obstrucción a la labor de inspección, así como las sanciones efectivamente aplicadas en estos casos y en los casos de violación a las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velan los inspectores del trabajo.
9. En relación con los Artículos 20 y 21, del Convenio N° 81 y los Artículos 26 y 27 del Convenio N° 129, Informes periódicos, publicación y comunicación de un informe anual sobre las actividades de la inspección del trabajo. El Gobierno indica que las informaciones relativas a los datos de gestión son difundidas en las rendiciones públicas de cuentas. Al respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno proporciona información sobre: La legislación pertinente a las funciones del servicio de inspección del trabajo, el personal del servicio de inspección del trabajo, las estadísticas de las visitas de inspección; empero no informa sobre las estadísticas de las infracciones cometidas y de las sanciones impuestas.

En relación con cuestiones relativas a la inspección del trabajo en la agricultura, la Comisión pide nuevamente al Gobierno, en el marco del Convenio N° 129, que proporcione información sobre la participación de los servicios de inspección del trabajo en la agricultura en el control preventivo de nuevas instalaciones, materias o sustancias y de nuevos procedimientos de manipulación o transformación de productos que puedan constituir un peligro para la salud o la seguridad.

V. OBJETIVO Y ALCANCE

Objetivo general:

Evidenciar las condiciones de prestación de servicios de las inspectorías de trabajo a nivel nacional referentes a infraestructura, equipamiento, recursos humanos y sistemas de información, así como la aplicación de procedimientos en el marco de su normativa.

Objetivos específicos:

1. Establecer los instrumentos técnicos de inspección utilizados.
2. Analizar el perfil del inspector de trabajo en el marco de la normativa vigente.
3. Evidenciar la incorporación de los inspectores de trabajo a la carrera administrativa.
4. Determinar estadísticamente la capacidad de respuesta de las Inspectorías de Trabajo.
5. Verificar la existencia de procesos de capacitación e inducción de los inspectores de trabajo.
6. Establecer la efectiva aplicación y cumplimiento de los Convenios N° 81 y N° 129, ratificados por el Estado Boliviano.
7. Detectar las problemáticas y necesidades de las Inspectorías de Trabajo.
8. Verificar los horarios de atención al público de las inspectorías de trabajo.
9. Establecer la aplicación de normas y procedimientos en la realización de inspecciones agrícolas.
10. Identificar los procedimientos y normativa empleados por los inspectores de trabajo.
11. Establecer la necesidad de la participación de peritos o técnicos calificados en los procedimientos de inspección.

Alcance de la Intervención

La investigación abarcó las nueve jefaturas departamentales y 16 jefaturas regionales, y alcanzó al 96% del total de jefaturas existentes a nivel nacional que asciende a 25 de acuerdo con la información proporcionada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a través de su Unidad de Estadística, mediante nota CITE: MTEPS-VMTPS-DGTHSO-SCS-0567-CAR/19 de 27 de diciembre de 2019.

CUADRO DE LAS JEFATURAS DEPARTAMENTALES Y REGIONALES DEL TRABAJO VERIFICADAS

N°	JEFATURAS DEPARTAMENTALES	JEFATURAS REGIONALES
1.	Jefatura Departamental de La Paz	Jefatura Regional de El Alto (La Paz)
2.	Jefatura Departamental de Cochabamba	Jefatura Regional de Chapare
3.	Jefatura Departamental de Santa Cruz	Jefatura Regional de Puerto Suárez Jefatura Regional de Warnes Jefatura Regional de Montero Jefatura Regional de Camiri
4.	Jefatura Departamental de Chuquisaca	Jefatura Regional de Monteagudo
5.	Jefatura Departamental de Oruro	-----
6.	Jefatura Departamental de Beni	Jefatura Regional de Riberalta Jefatura Regional de Guayaramerín
7.	Jefatura Departamental de Tarija	Jefatura Regional de Yacuiba Jefatura Regional de Villa Montes Jefatura Regional de Bermejo
8.	Jefatura Departamental de Potosí	Jefatura Regional de Tupiza Jefatura Regional de Uyuni Jefatura Regional de Villazón Jefatura Regional de Llallagua
9.	Jefatura Departamental de Pando	-----

VI. MECANISMOS DE INTERVENCIÓN

Para lograr los objetivos, se plantean los siguientes mecanismos de intervención:

- **Solicitud de información escrita**

Se solicitó información a nivel de autoridades:

1. Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.
2. Jefaturas Departamentales del Ministerio de Trabajo.

3. Jefaturas Regionales del Ministerio de Trabajo.

- **Protocolo de verificación defensorial**

Las verificaciones defensoriales se realizaron en las Jefaturas Departamentales y Regionales del Trabajo. El objetivo fue evidenciar las condiciones en cuanto a recursos humanos, los procedimientos utilizados para las inspecciones, audiencias y la normativa que los regula, que fue desarrollado con base en un protocolo.

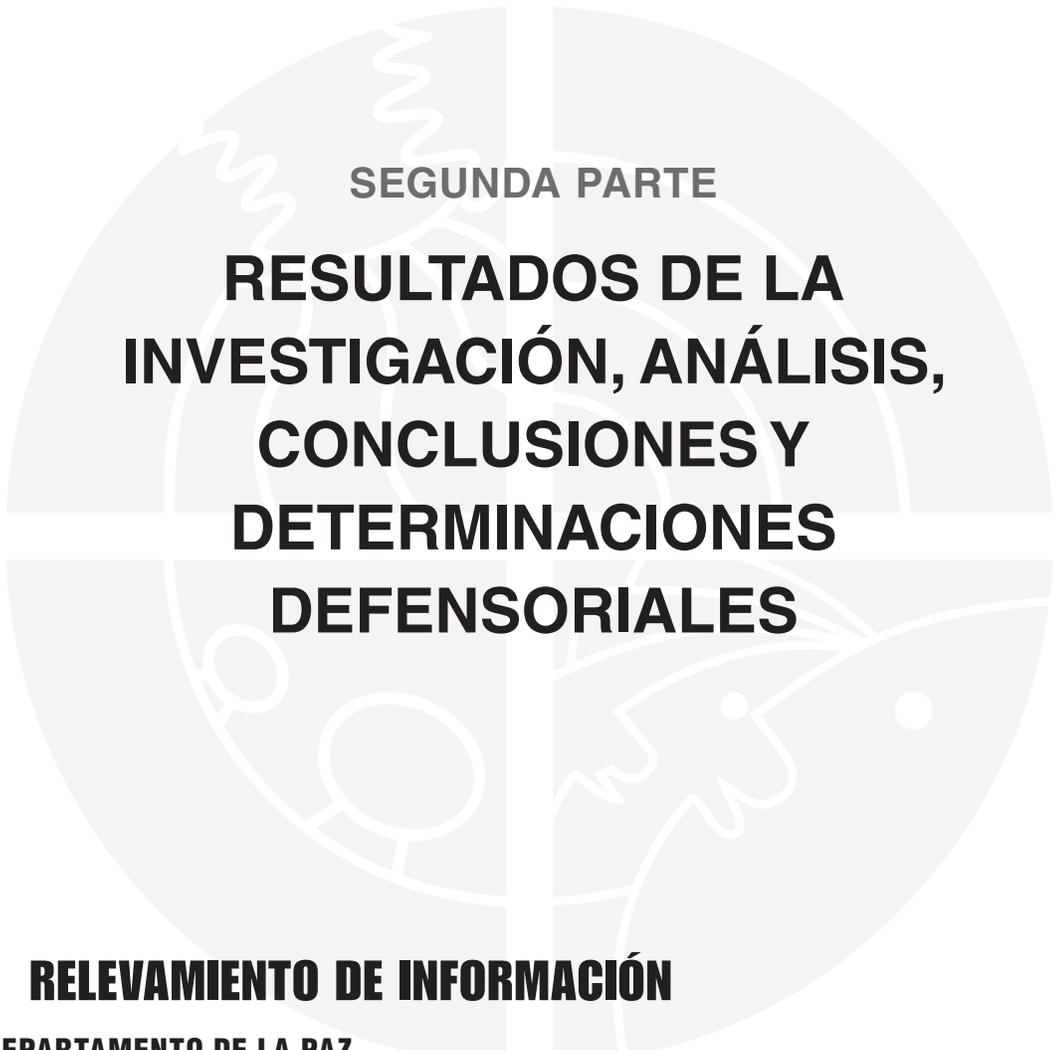




**2^{da}
PARTE**

**RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN,
ANÁLISIS, CONCLUSIONES Y**

DETERMINACIONES DEFENSORIALES



SEGUNDA PARTE

**RESULTADOS DE LA
INVESTIGACIÓN, ANÁLISIS,
CONCLUSIONES Y
DETERMINACIONES
DEFENSORIALES**

1. RELEVAMIENTO DE INFORMACIÓN

1.1 DEPARTAMENTO DE LA PAZ

La Inspectoría Departamental de Trabajo de La Paz se encuentra en un ambiente iluminado, con rampas que permiten el desplazamiento de personas con discapacidad, tiene las paredes pintadas y el piso de cerámica. Cuenta con cubículos situados de manera continua, sin separadores lo

cual no ofrece privacidad. Para las audiencias laborales tiene habilitada una sala en un espacio reducido, con cámara sólo con imagen pero sin voz, con una mesa y 12 sillas.

Cuenta con un ambiente de espera, que no es exclusivo, con sillas instaladas de manera general, es decir que en la sala de espera están personas que requieren ser atendidas en ventanilla única, ventanilla de visado de contratos, y en espera de entrevistas con los inspectores.

En cuanto al equipamiento, cuenta con escritorio, computadoras e impresora, línea telefónica de la central N° 2408606; y no tiene dispositivos celulares dotados por la institución.

En la verificación defensorial, el Jefe Departamental de Trabajo señaló que cuentan con un Sistema de Registro de Denuncias. Este sistema refleja los casos atendidos por cada inspector de acuerdo con la tipología: consultas relacionadas a la falta de pago de salarios, uso de vacaciones, beneficios sociales, despidos injustificados. Asimismo, este sistema permite a las y los inspectores registrar las acciones realizadas en cada uno de los casos. Además, tiene un módulo estadístico, administrado por la Unidad de Planificación y Estadística del Ministerio; sin embargo, tienen previsto un nuevo sistema de acuerdo con las necesidades y normas vigentes. Respecto a las estadísticas sobre el número de denuncias y sanciones, reportó que esa información se encuentra en la Dirección de Planificación.

En cuanto al perfil de los inspectores, manifestó que esa información la tiene la jefatura de RR.HH., y que el perfil de los inspectores es de profesionales en derecho con especialidad en el ámbito laboral y de ingenieros en seguridad industrial, además de contar con conocimiento mínimos de las normas laborales, contratos, reincorporaciones, Estatuto del Funcionario Público, Ley SAFCO. Cuentan con una Resolución Ministerial de 2018, que se encuentra en revisión, en la cual se está ajustando el perfil profesional de los inspectores. Entre los requisitos para ser designados inspectores de trabajo, se encuentran conocer el ámbito laboral, la Ley General el Trabajo, Código del Trabajo, reincorporaciones y normas de contratación.

El nombramiento del Inspector no se produce mediante convocatoria pública ni examen de competencia. El personal llega con designación a través de memorándums. En la jefatura se realizan preguntas sobre sus conocimientos, de acuerdo con ello se determina el tiempo de inducción, de una o dos semanas. Además, se les envía en acompañamiento a los profesionales para que se interioricen respecto al trabajo que se realiza.

Respecto al procedimiento para su nombramiento, reporta no tener conocimiento y que la encargada es la Unidad de RRHH. Desconoce también si los inspectores son funcionarios de carrera o no, alegando que su dirección es operativa.

La Jefatura Departamental de Trabajo cuenta con 19 cargos para inspectores de los cuales 16 inspectores están activos y tres en acefalía, distribuidos de la siguiente manera: en la ciudad de El Alto tres inspectores y en la ciudad de La Paz 16 inspectores.

Antes de ejercer sus funciones, los inspectores tienen un período de inducción de una, dos o tres semanas de acuerdo con sus conocimientos. En cuanto a la capacitación, cursos de perfeccionamiento y especialización, el Inspector de Trabajo informó que se reúnen una vez al mes con los inspectores para que estén actualizados con relación a la normativa vigente.

Respecto a un registro ya sea informático o manual de las acciones que realizan en el ejercicio de sus funciones, señaló que tienen dos sistemas: el CIT que genera hojas de ruta e informes y el SIGEC "Sistema General de Correspondencia". Asimismo, refiere que cada uno de los inspectores cuenta con un cuaderno de anotaciones de sus acciones realizadas en cada una de las inspecciones.

Desconoce la cantidad de solicitudes de audiencia al mes, así como de verificaciones *in situ*, y argumentó que esta información la genera la Dirección de Planificación. Refiere que las audiencias se llevan a cabo con o sin el empleador, en aplicación de la Ley N° 868. Con relación a las solicitudes y verificaciones *in situ* en agricultura, no cuenta con esta información, pues dijo que la tendría la Dirección General de Trabajo.

El horario de atención de la Inspectoría reportado es de 07:30 a 19:30, de 11:30 a 19:30 y de 8:30 a 12:30 y de 14:30 a 18:30.

En cuanto a los requisitos para la atención al público, se precisa el Carnet de Identidad. El procedimiento consiste en recoger ficha de acuerdo con la llegada, por turno; en ese momento se emite la citación correspondiente para el empleador. Se pudo advertir que los cubículos están diferenciados con números y colores.

Respecto a la normativa, en el Manual de Operaciones y Funciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social se cuenta con un capítulo destinado a las funciones de las inspectorías; además de normas técnicas de seguridad y salud dirigidas a las condiciones de trabajo en las empresas, pequeñas, medianas y grandes (tienen que ver con la iluminación, control del ruido, trabajos en altura, manipulación de escaleras, andamios trabajos de demolición, trabajos de excavación, trabajos en espacios confinados – túneles). También cuentan con instructivos emitidos por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social para las empresas (pago de aguinaldos), un manual de atención y procedimiento que está desactualizado. Se estaría trabajando un nuevo manual para establecer una única citación y no las tres como estaba establecido.

El formulario de Inspección Laboral y Técnico es único, sin diferenciar las empresas sean estas pequeñas, mediana o grande. Sólo clasifica "Trabajador –Empleador" de acuerdo con el Art. 1°

de la Ley General de Trabajo "... determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo...". También refiere que el empleador está en la obligación de afiliar al seguro de salud, hasta el 5to. día de su ingreso a la empresa.

No tienen información respecto a los formularios de inspección específica para inspecciones agrícolas, en el marco de la Ley General de Trabajo Art. 1° que señala: "... una ley determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola que será objeto de disposición especial"; porque la información la tendría la Dirección General de Derechos Fundamentales, a través de su unidad dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y previsión Social.

En cuanto a las necesidades para otorgar un mejor servicio, estarían la actualización de equipos de computación y provisión de material de escritorio. Asimismo, refieren que como problema externo han identificado el hecho de que las y los usuarias/os asisten a las oficinas de las inspectorías acompañados de abogadas/os particulares, mismos que en muchos casos asesoran de manera inadecuada en perjuicio del trabajador.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por la Jefatura Departamental de Trabajo de La Paz, se tienen los siguientes datos:

Con relación a la consulta efectuada sobre el procedimiento para la atención de denuncias por incumplimiento a las leyes sociales, la Jefatura Departamental de Trabajo de La Paz señaló que, con la finalidad de poder dar una respuesta conforme a lo requerido, se deberá aclarar la Ley social a la que se refiere la solicitud.

Respecto al número de denuncias de la gestión 2018, informó que recibieron 6.328 denuncias laborales, realizaron 628 inspecciones laborales y 371 inspecciones técnicas. Informó que existieron 296 procesos judiciales, asimismo informó que no realizaron Inspecciones agrícolas.

Con relación a los instrumentos aplicados para la realización de inspecciones laborales, técnicas y agrícolas en empresas pequeñas, medianas y grandes, señaló que conforme al Artículo 1 de la Ley General de Trabajo, Artículo 2 del Decreto Reglamentario a la Ley General de Trabajo y conforme el Decreto Supremo N° 28699 no existiría distinción sobre el tipo de empleador, pues los sujetos de la relación laboral son la parte trabajadora y empleadora.

Sobre el procedimiento de selección de inspectores de trabajo, la Jefatura Departamental de Trabajo La Paz señaló que no tiene la facultad de establecer la selección de personal de esta cartera de Estado. Con relación a los medios de transporte para la realización de inspecciones, informó que se facilita a los Inspectores de Trabajo medios de transporte terrestres, toda vez que la Jefatura tiene asignado chofer y vehículo, y que cuentan con presupuesto propio para las inspecciones.

Por otra parte, cuentan con un sistema informático de registro de denuncias, sistema de correspondencia y trámites (CyT) y Sistema de Gestión de Correspondencia (SIGEC). Finalmente sobre el período de práctica y capacitaciones de los Inspectores de Trabajo, informó que de manera previa a la atención de usuarios, los Inspectores cuentan con un período de inducción de dos semanas, y que se realizan constantes talleres de capacitación y de estandarización en la atención de los usuarios.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de su Unidad de Estadística, mediante nota CITE: MTEPS-VMTPS-DGTHSO-SCS-0567-CAR/19 de 27 de diciembre de 2019, se tiene que durante la gestión 2018 en el departamento de La Paz durante se realizaron 427 inspecciones laborales y 250 inspecciones técnicas.

Por otro lado, el departamento de La Paz cuenta sólo con una Inspectoría Regional de Trabajo en El Alto, la misma que presenta las siguientes características:

La Inspectoría Regional de El Alto se encuentra en un ambiente con iluminación, con suficientes focos, existe ventilación, puesto que la puerta de ingreso hasta los ambientes se encuentra abierta. El pintado de las paredes es regular, se advierte que los avisos de información a los usuarios están pegados en las paredes, no hay goteras y el ambiente es seco, por el clima. Los ambientes se encuentran limpios. Para ello, se contrataron los servicios de una empresa particular de limpieza, que es atendida por una funcionaria.

Respecto a los espacios para la atención al público, cuenta con ambientes en el segundo piso del edificio de propiedad de un sindicato. Tiene dos ambientes para la atención a los usuarios, cada uno de ellos con dos inspectores. La sala de espera es un pasillo que da a las oficinas y existen sillas (sofás) para los usuarios que se encuentran en espera.

En cuanto al equipamiento, cada inspector cuenta con su estante, escritorio, sillas, computadoras, impresora y material de escritorio. Hay un teléfono fijo. Los funcionarios solo cuentan con sus celulares privados.

La verificación se la realizó en ausencia de la Inspectora Regional de Trabajo. La información fue proporcionada por una inspectora, quien informó respecto a la existencia de un sistema informático de registro de denuncias, inspecciones y consultas, que cuenta con un sistema informático laboral.

Respecto a las estadísticas sobre el número de denuncias y sanciones, indicó que las estadísticas las arroja el sistema y también que la emiten de manera manual conforme a la solicitud.

El funcionario de la Inspectoría Regional manifestó no tener autorización para brindar datos, razón por la cual no proporcionó la información suficiente, especialmente respecto al tema de

recursos humanos, no respondió sobre requisitos de especialidad requeridos, la modalidad y procedimiento para su nombramiento, si son o no funcionarios de carrera, cantidad de inspectores con que cuenta esa Jefatura Regional, entre otros.

La poca información proporcionada fue sobre el perfil del Inspector. Refirió que cuentan con cuatro inspectores, que son abogados, pero no de carrera. Sobre la capacitación, señaló que para la actualización de sus conocimientos en materia laboral les brindan los cursos o talleres necesarios.

En cuanto al registro de las acciones que realizan en el ejercicio de sus funciones, éstas son anotadas en el sistema informático y en los cuadernos laborales. Evadió responder a la cantidad de solicitudes de audiencia por mes, señalando: “... *dependiendo de las solicitudes, algunas audiencias los realizan día por medio, también existen las de urgencias*”. No tienen el número exacto de solicitudes de verificaciones *in situ* ni de audiencias que realizan al mes. Respecto a las verificaciones *in situ* en agricultura, señalaron que no realizaron ninguna, pero atienden casos y verificaciones *in situ* de manera programada, o realizan ferias cuando son remitidas por la Dirección de Derechos Humanos.

El horario de atención es discontinuo de lunes a viernes, de horas 08:30 a 12:30 y de 14:30 a 18:30.

Los requisitos para la atención al público son la cédula de identidad y proporcionar la información del empleador para su citación o inspección. Previamente recabar ficha de atención según el orden de llegada.

Respecto a la normativa, cuentan con los reglamentos suficientes de la legislación laboral e interna, las mismas que se encuentra en un compendio.

Reportan contar con formularios de inspección laboral y técnicos diferenciados para realizar inspecciones a empresas pequeñas, medianas o grandes, los mismos que son remitidos por la Dirección Departamental del Trabajo y no se tiene formularios de inspección específica para inspecciones agrícolas.

En cuanto a los requerimientos necesarios para otorgar un mejor servicio, tomando en cuenta que a veces los usuarios no quieren que otros escuchen sus peticiones, precisan de ambientes individuales y no cubículos, estar en línea en el sistema informático, contar con asistentes o auxiliares. Y respecto a las problemáticas que dificultan el cumplimiento de sus funciones, señaló la necesidad de más inspectores debido a la cantidad de usuarios que demandan el servicio.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por la Jefatura Regional de El Alto, se tienen los siguientes datos:

Respecto al procedimiento para la atención de denuncias por infracciones a las leyes laborales, la Jefatura respondió no poder otorgar respuesta, sin que previamente se aclare la Ley Social a la que se refiere la solicitud.

En cuanto al número de inspecciones (laborales, técnicas y agrícolas), número de sanciones impuestas, número de declinatorias a la instancia jurisdiccional y número de procesos judiciales por infracciones a leyes sociales a nivel de Jefatura Regional de Trabajo de la gestión 2018, se tiene:

- Denuncias laborales 1.529
- Inspecciones Laborales 65
- Inspecciones Técnicas 76
- Inspecciones Agrícolas No se realiza
- Sanciones Impuestas No es clara la solicitud
- Declinatorias No se realiza
- Procesos Judiciales Es la DGAJ de esta Cartera de Estado quien se encarga de llevar adelante los procesos judiciales y no así esta Jefatura Regional

Respecto a los instrumentos que se aplican para realizar una inspección laboral, técnica y agrícola, éstas se llevan adelante por el Inspector de Trabajo *in situ* utilizando el Formulario de Inspección Técnica o Laboral, según corresponda, para posteriormente elevar el correspondiente informe para su remisión a la Dirección General de Asuntos Jurídicos para que realice la respectiva denuncia por infracción a leyes sociales, si corresponde. Asimismo, es importante referir que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 1 de la Ley General de Trabajo, artículo 2 del Decreto Reglamentario a la Ley General de Trabajo y conforme el Decreto Supremo N° 28699, no existiría distinción sobre el tipo de empleador, pues los sujetos de la relación laboral son la parte trabajadora y empleadora.

Sobre el procedimiento de selección de inspectores de trabajo y respecto al perfil requerido para ser inspector de trabajo e inspector de trabajo en agricultura, responde que la Jefatura Regional de Trabajo El Alto no posee la facultad de establecer la selección de personal de esta Cartera de Estado.

Respecto al traslado de los inspectores, la Jefatura Regional de Trabajo El Alto dependiente de la Jefatura Departamental de Trabajo La Paz, solicita el reembolso de pasajes, cuyo presupuesto se encuentra contemplado en el Programa Operativo Anual – POA de cada gestión.

Por otra parte, la Jefatura Regional de Trabajo El Alto cuenta con un sistema informático de registro como el sistema de denuncias, sistema de correspondencia y tramites (CyT) y Sistema de Gestión de Correspondencia (SIGEC).

Con relación al período de práctica y capacitaciones continuas del inspector, señaló que previamente tienen un periodo de inducción de dos semanas junto a un inspector de Trabajo que tenga experiencia consolidada en materia laboral, atención a usuarios y usuarias o inspecciones técnicas y laborales.

1.2 DEPARTAMENTO DE ORURO

La Inspectoría Departamental de Trabajo de Oruro cuenta con espacios amplios, tiene una sala de audiencias, pero carece de una sala de espera independiente. La infraestructura consta de un inmueble arrendado. En un primer piso funciona la dirección e inspectorías y en otras dependencias el Programa de Ayuda al Empleo. Con relación al equipamiento, cuenta con el material de escritorio necesario, una computadora por inspector, al igual que con una línea telefónica. El jefe departamental indicó que cuentan con un sistema informático con estadísticas sobre el número de denuncias.

Con relación a los recursos humanos, el perfil de un inspector es de un abogado con conocimiento de leyes laborales. Se señaló que no existen requisitos de especialidad, pero estos profesionales debieran tener conocimiento en materia laboral. Su nombramiento es por designación directa y no hay un procedimiento para este fin. Dichos inspectores no son funcionarios de carrera y esta Jefatura Departamental de Trabajo cuenta con cinco profesionales, los cuales no tuvieron ningún periodo de práctica a momento de ser incorporados, pero sí reciben cursos de actualización de manera esporádica. Informó que en la presente gestión hubo dos capacitaciones.

Sobre el registro de sus actividades, cuentan con un registro informático para cumplir esta tarea.

La Inspectoría Departamental Oruro informó que diariamente programan ocho audiencias y que mensualmente realizan 160 audiencias, aproximadamente. Sobre las solicitudes de verificación *in situ*, indicó que son realizadas en paros o huelgas laborales y son hechas de oficio o a solicitud. No informaron sobre la cantidad de solicitudes. Señalan que cada inspector atiende aproximadamente 10 casos al mes, entre llenados de finiquito, orientación legal y audiencias de conciliación y que hasta la fecha no hubo ninguna verificación *in situ* de agricultura. No responden sobre cuántas verificaciones *in situ* realiza mensualmente cada inspector.

Los horarios de atención son de 8:30 a 12:30 y 14:30 a 18:30.

En cuanto a los procedimientos, la Departamental Oruro señaló que no se requiere ningún requisito para ser atendido. Dijo que se procede a una atención directa para consultas, conciliaciones y cálculos de finiquitos. Señaló que las denuncias escritas ingresan por ventanilla para ser derivadas al inspector de turno, en cuanto a las denuncias verbales, el usuario debe llenar un formulario y presentarlo a ventanilla para derivar el caso a un inspector. Indicó tener

reglamentos respectivos de atención y los formularios de inspección son genéricos para temas laborales y técnicos, y el formulario de inspección agrícola es el único específico.

Finalmente, entre las necesidades para otorgar un mejor servicio, dijo que requieren más recursos humanos y capacitación permanente. Sobre las problemáticas, señaló que cuando existen casos de difícil resolución se procede a una reunión entre todos los Inspectores.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por la Jefatura Departamental de Trabajo de Oruro, se tienen los siguientes datos:

Sobre el procedimiento para la atención de denuncias por incumplimiento a las leyes sociales, señaló que es variado según la naturaleza de las leyes sociales vulneradas. Por ejemplo, para aquellas referidas al derecho a la estabilidad laboral en los despidos injustificados y para su reincorporación se aplica el procedimiento establecido por la Resolución Ministerial N° 868/10; para las referidas al derecho a la inamovilidad laboral se aplica el Decreto Supremo N° 0012/09 de 19 de febrero de 2009.

Con relación a los datos estadísticos sobre denuncias laborales, número de inspecciones sanciones impuestas, de declinatorias a la instancia jurisdiccional y los procesos judiciales por infracción a normas sociales, refirió que los mismos se encontrarían en archivos del Ministerio de Trabajo en la ciudad de La Paz, por lo que se ve impedida de proporcionar dicha información.

Con relación a los instrumentos aplicados para la realización de inspecciones laborales y técnicas, refirió que por la naturaleza preponderante de las actividades económicas del departamento de Oruro, que responden a emprendimientos económicos fundamentalmente mineros, industriales, comerciales y otros, las inspecciones están adecuadas a dichas actividades económicas laborales. Asimismo, señaló que hasta el presente no se ha tenido ninguna inspección a empresas agrícolas pequeñas, medianas ni grandes; sin embargo, dijo que tienen previsto el protocolo referido a inspecciones de dichas empresas.

Con relación al procedimiento de selección de inspectores de trabajo, la Jefatura Departamental de Oruro informó que no tiene esta competencia de contratación. Asimismo, señaló que dentro del perfil adecuado para ser Inspector de Trabajo, está el de tener fundamentalmente conocimientos del derecho al trabajo, razones por las que el profesional adecuado para ser Inspector de Trabajo es un profesional abogado.

En cuanto a los medios de transporte facilitados para la realización de inspecciones, refirió que la Jefatura de Oruro cuenta con un automotor exclusivo para el transporte en las inspecciones de toda naturaleza y que cuentan con presupuesto específico para el trabajo de las inspecciones.

Esta departamental cuenta con sistemas informáticos para el registro del trabajo de los inspectores. Y señaló que el Ministerio de Trabajo, de conformidad con sus actividades

programadas en el POA de cada una de las gestiones, realiza capacitaciones orientadas al trabajo de los Inspectores. Por otra parte, el “trabajo en equipo” de los funcionarios de esta Jefatura permite el conocimiento paulatino del trabajo específico de los Inspectores.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de su Unidad de Estadística, mediante nota CITE: MTEPS-VMTPS-DGTHSO-SCS-0567-CAR/19 de 27 de diciembre de 2019, se tiene que durante la gestión 2018 en el departamento de Oruro se realizaron 155 inspecciones laborales y 86 inspecciones técnicas.

1.3 DEPARTAMENTO DE POTOSÍ

La Inspectoría Departamental de Trabajo de Potosí cuenta con una infraestructura propia y con espacios adecuados para dar atención al público, una sala de Audiencias Laborales, una sala de espera equipada con sillas, cuatro salas de reuniones, una de capacitaciones y una para talleres. Cada funcionario tiene un escritorio, computadora e impresora. La estructura es relativamente nueva con paredes recién pintadas.

El Jefe Departamental indicó que el Inspector de trabajo debe contar con una licenciatura en derecho y tener experiencia de 4 años en general y 2 años específicamente en materia laboral. La modalidad de nombramiento es por designación directa y se deben cumplir los requisitos que exige la jefatura, los mejores postulantes son seleccionados considerando su experiencia.

La departamental señaló, igualmente, que los Inspectores no son funcionarios de carrera. Cuentan con seis de estos profesionales inspectoría y un subcomisionado, personal que es inducido a momento de su incorporación y actualizado en materia laboral cuatro veces al año.

Sobre el registro de casos, anotan todas las inspecciones en un libro y en el sistema informático. Al mes, cuentan con un promedio de 1.200 solicitudes de audiencia, 30 solicitudes de verificaciones *in situ* en total y siete por cada inspector, 110 audiencias atendidas por inspector y cero verificaciones *in situ* de temas agrarios.

Los horarios de atención son de 08:30 a 12:30 y 14:30 a 18:30, de lunes a viernes. Sí cuentan con turnos de emergencia.

Por otra parte, no se cuenta con un procedimiento para verificaciones; sin embargo, en la Unidad de Trabajo Infantil se cuenta con una profesional, y en el área de seguridad industrial, está presente una bioquímica.

Con relación a los procedimientos, se indicó que el requisito para ser atendido es la cédula de identidad, con lo que se procede a señalar una audiencia de conciliación y se firma un acta de audiencia al momento de llegar a un acuerdo. Entre sus reglamentos de atención, señaló

que sólo existe el manual del funcionario y que cuentan con diferentes formularios para los distintos tipos de empresas, pero no para inspecciones agrícolas.

Las necesidades expresadas por esta departamental son instrumentos legales para tener más fuerza de coerción por parte de la Jefatura de Trabajo. No cuentan con ninguna problemática específica.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por Inspectoría de Trabajo Departamental de Potosí, se tienen los siguientes datos:

Sobre el procedimiento para la atención de denuncias por incumplimiento de leyes sociales, la Departamental Potosí señaló que se realiza como establece el Art. 50 de la CPE y el D.S. N° 29894. El Jefe Departamental atiende denuncias presentadas por los trabajadores, mediante la aplicación de la Ley 2341, por lo que al momento de atender la denuncia se requiere únicamente que el trabajador presente su cédula de identidad, indique los motivos, identifique al empleador denunciado y la petición. Recibida la denuncia, se emite la citación correspondiente que es notificada por el mismo trabajador o mediante la ayuda de funcionarios policiales, y si es que hubiese una segunda notificación se realizará mediante el inspector.

En cuanto al número de denuncias laborales, inspecciones, sanciones, declinatorias y procesos judiciales en la gestión 2018 a nivel departamental, se indicó que de manera mensual *"se remite informes a la dirección de planificación, mismos que son remitidos mediante un sistema, en el que se hace constar cuántas denuncias se han recibido sobre: Beneficios sociales, sueldos devengados, solicitudes de reincorporación, denuncias por acoso laboral, falta de seguro a corto y largo plazo, etc."*. El número de inspecciones laborales asciende a 126, de inspecciones técnicas a 38, de inspecciones de trabajo infantil a 54. En cuanto a casos que fueron elevados a un proceso judicial por no cumplimiento de obligaciones laborales, llegan a 85. La declinatoria de competencias se presenta en pocos casos ya que se hace todo lo posible por resolver la denuncia.

Los instrumentos aplicados para la inspección laboral son los formularios, actas de inspección, requerimiento de documentos, acta de informe y denuncia por infracción a leyes sociales, como es establecido en la R.M. N° 613.

En la Departamental Potosí, los inspectores son seleccionados según experiencia general (cuatro años) y específica (dos años). El postulante debe conocer la CPE, la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario, el Decreto Ley 16998, la Ley 2341 y su Decreto Reglamentario. Esta selección se encuentra a cargo de la Dirección de Recursos Humanos.

Informó, por otra parte, que cada departamental es dotada de un vehículo el cual es utilizado para las diferentes tareas de inspección, citación, notificación, verificación, investigación e

accidentes de trabajo, entre otras. Cuentan igualmente con un presupuesto asignado para realizar viajes cuando se necesita.

Como sistemas informáticos para el registro de la información de los inspectores de trabajo, la Departamental Potosí cuenta con el sistema SIGEC y otros para casos atendidos, correspondencia y trámites.

Finalmente, en cuanto a la capacitación o período de práctica para los nuevos inspectores de trabajo, dicha departamental sostuvo que una vez realizada la contratación se procede a la inducción y capacitación en diferentes niveles ya sea en el ámbito interno o nacional.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de su Unidad de Estadística, mediante nota CITE: MTEPS-VMTPS-DGTHSO-SCS-0567-CAR/19 de 27 de diciembre de 2019, se tiene que la gestión 2018 en el departamento de Potosí se realizaron 267 inspecciones laborales y 120 inspecciones técnicas.

Por otro lado, el departamento de Potosí cuenta con cuatro Inspectorías Regionales de Trabajo en Uyuni, Tupiza, Villazón y Llallagua, que presentan las siguientes características:

La Inspectoría Regional de Trabajo de Uyuni cuenta con espacios amplios y cómodos que ofrecen privacidad al público en una infraestructura alquilada, no cuenta con una sala de audiencias por lo que se las realiza en la oficina del Inspector. Existe una sala de espera en un pasillo dotado de sillas. Existen tres escritorios, dos computadoras e impresoras al igual que una línea de comunicación corporativa. Cuentan con un sistema de registro de las inspecciones, al igual que un cuaderno de denuncias. El jefe regional señaló que no se presentaron casos en el rubro de la agricultura. Dijo que cuentan con una base de datos y que se realizan reportes mensuales a la departamental.

En cuanto a recursos humanos, la jefatura indicó que el inspector debe contar con una licenciatura en derecho con cuatro años de experiencia general y dos de experiencia específica. La designación de estos profesionales es directa realizando una valoración sobre la experiencia del postulante. Éstos no son funcionarios de carrera y la mencionada jefatura cuenta con un Inspector, que como todo profesional tuvo una capacitación para asumir el cargo. Los Inspectores cursan talleres de actualización, al menos, cuatro veces al año. Mensualmente, dichos profesionales atienden en promedio 30 solicitudes de audiencia, 10 a 15 solicitudes de verificaciones *in situ*, 15 audiencias y ninguna verificación *in situ* en materia agraria.

Los horarios de atención son de 08:30 a 12:30 y 14:30 a 18:30, de lunes a viernes, y los funcionarios hacen turnos.

Sobre los procedimientos, el jefe de esta regional reportó que para ser atendido se requiere únicamente la cédula de identidad. Luego, se procede a la orientación y a la citación para la

audiencia, y se termina con la elaboración de actas. Las consultas son atendidas por el jefe y por el inspector de manera más frecuente. Por otro lado, indicó que no existe un manual especial de atención y que tampoco hay diferenciación entre formularios de inspección laboral para pequeñas, medianas o grandes empresas. No cuentan con un formulario específico para casos de inspecciones agrícolas.

Entre las necesidades, esta regional indicó que requiere más capacitación para el personal y que el problema principal que afecta al público es la burocracia.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por Inspectoría de Trabajo Regional Uyuni, se tienen los siguientes datos:

Con relación al procedimiento de denuncias por infracciones a las leyes laborales, la Regional Uyuni indicó que se hace un registro en un cuaderno de denuncias para posteriormente citar a las partes a una audiencia conciliatoria en la vía administrativa. Si no es resuelto el conflicto en esta etapa, se determina una audiencia controversial que deriva en la vía judicial. Este procedimiento es hecho con base en la norma de la Ley General del trabajo, el DS N° 28699 y la RM N° 868/10.

Sobre el número de denuncias laborales, esta regional reporta 145 denuncias, 40 inspecciones laborales, 24 inspecciones técnicas, dos declinatorias de competencia, y ningún proceso judicial o inspección agrícola. Los instrumentos reportados para realizar estas tareas por parte de la Regional Uyuni son documentos de requerimiento de información y acta de inspección. Indicó que no se tiene registro de inspecciones agrícolas.

En cuanto al procedimiento de selección de inspectores de trabajo, esta regional señaló que ésta es una atribución del Ministerio de Trabajo en coordinación con la Unidad de Recursos Humanos, por lo que no les corresponde designar a estos profesionales o establecer requisitos adicionales de especialidad.

La Regional Uyuni informó que cuentan con una movilidad y una motocicleta para transportarse, y con un presupuesto asignado que debe ser informado por la Unidad Financiera. Adicionalmente, aseveró que tienen un sistema informático de registro de casos de inspectoría.

Finalmente, indicó que para la inducción y capacitación de nuevos inspectores, se cuenta con un período de evaluación y capacitación, supervisado por un superior jerárquico con el fin de optimizar conocimientos.

La Inspectoría Regional de Trabajo de Tupiza cuenta con tres ambientes de los cuales dos son oficinas y uno es un depósito. No hay una sala de audiencias exclusiva. Cuenta con cinco escritorios, con material de escritorio limitado, cuatro computadoras y dos impresoras, un teléfono corporativo e internet. El registro de casos se lo hace de manera manual y se indicó

que sí cuentan con estadísticas sobre el número de denuncias. La infraestructura es nueva y se encuentra en buen estado. Sin embargo, se observa que no existe privacidad en la sala de audiencias, que es también una oficina.

Sobre los recursos humanos, se estableció que el perfil que debe cumplir un Inspector de Trabajo es el de un licenciado en derecho con un posgrado en derecho laboral. Este funcionario es designado de manera directa mediante memorándum del Ministro de Trabajo. Éstos no son funcionarios de carrera. Esta regional cuenta con un Inspector inducido por el jefe regional y departamental. Se indicó que no reciben capacitación por parte del Ministerio.

El jefe regional señaló que al mes reciben un promedio de cinco inspecciones y 64 de manera anual. Atienden 60 consultas de audiencias, de las cuales sólo la mitad son efectivizadas. Tienen de dos a tres verificaciones *in situ* mensualmente y ninguna verificación en temas agrarios.

Los horarios de atención son de 08:30 a 12:30 y de 14:30 a 18:30.

En cuanto al procedimiento, el jefe de la regional informó que para ser atendido se requiere la cédula de identidad y luego se hace la consulta con el inspector. Indicó, igualmente, que no se cuenta con un manual de atención, pero sí de inspección. Afirmó que se hace uso de formularios generales para todo tipo de empresas y que cuentan con formularios específicos sobre trabajo forzoso y trabajo infantil, y no así para temas agrícolas.

Entre las necesidades y problemáticas que enumeró esta regional, está la modificación a la normativa para una mejor efectividad en el trabajo, una mayor facultad coercitiva, un inspector más y que la normativa es muy limitativa para el accionar de la jefatura.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por Inspectoría de Trabajo Regional Tupiza, se tienen los siguientes datos:

En cuanto al procedimiento para denunciar infracciones a leyes laborales, indicó que se basa en lo establecido en el Art. 8 de la R.M. N° 347/89. Primeramente, se reciben las denuncias en un acta, detallando datos del trabajador y del empleador los antecedentes de manera resumida. Luego se procede a emitir la citación, con fecha y hora de audiencia, que se puede hacer hasta una segunda vez en caso de que el empleador no se presente. Se llega a emitir una conminatoria y, posteriormente, a remitir el caso al juzgado correspondiente. Si el empleador asiste, se emite un acta que determina los acuerdos, que es firmada por las partes. Si hubiese incumplimiento de un pago, se procede a realizar una conminatoria de pago y al no cumplimiento el caso es llevado al juzgado laboral.

En la gestión 2018, el número de denuncias laborales en esta regional llegó a 192: 17 inspecciones laborales, 17 inspecciones técnicas, 4 sanciones interpuestas, 22 declinatorias

a la instancia judicial, y 62 procesos judiciales. Los instrumentos utilizados para realizar las inspecciones por parte de esta regional son los aprobados por la RM N° 613/17.

En cuanto a la selección de su personal y solicitud de requisitos adicionales de especialidad para los Inspectores de trabajo, la Regional Tupiza señaló que este procedimiento es hecho mediante concurso de méritos y examen de competencia, a los cuales podrían acceder cualquier ciudadano boliviano, mayor de 21 años, con preferencia abogado, carente de antecedentes penales o sanciones administrativas disciplinarias. Adicionalmente, indicó que se requiere que el profesional cuente con una formación, maestría, diplomados o cursos relativos a derecho laboral y seguridad social.

Por otro lado, la regional Tupiza indicó que para la realización de sus inspecciones contrata a empresas de transporte para realizar su trabajo en las empresas distantes a la ciudad de Tupiza. Sin embargo, señaló que no tienen un sistema informático de registro de la información de las inspecciones, por lo que realizan todo mediante archivos, enviándolos a la unidad de planificación para que centralicen los datos.

Finalmente, esta regional, con referencia a la capacitación e inducción de nuevos inspectores, señaló que estos profesionales tienen un periodo de inducción de dos meses, al igual de la posibilidad de asistir a talleres organizados por la Dirección General de Trabajo.

La Inspectoría Regional de Trabajo de Villazón cuenta con una infraestructura amplia, cómoda y que ofrece privacidad al público. No tiene una sala de audiencias, pero sí una sala de espera dotada de sillas. Existen cinco escritorios, cuatro computadoras, dos impresoras y un teléfono corporativo. Los ambientes son amplios, con buena iluminación y relativamente nuevos. Para el registro de denuncias e inspecciones, cuentan con un sistema informático y un cuaderno de registro de denuncias. El jefe regional informó que la atención al público es diaria. Dijo que en promedio cinco son atendidas y tres formalizadas.

En relación a los recursos humanos, el jefe regional informó que el Inspector de trabajo debe tener una licenciatura en derecho y experiencia en el ámbito laboral. Indicó que el nombramiento de estos profesionales es mediante convocatoria y designación directa, después de haber presentado los requisitos exigidos y haber pasado por una entrevista. Señaló que éstos no son funcionarios de carrera y que en dicha regional cuentan con un Inspector, el cual, como todos, tuvo una capacitación antes de asumir el cargo. La regional indicó que actualmente reciben actualizaciones en materia laboral y que mensualmente existe un promedio de 60 solicitudes de audiencias, 5 solicitudes promedio de verificaciones *in situ* que son cumplidas y ninguna solicitud de verificación en temas agrarios.

Los horarios de atención son de 08:30 a 12:30 y 14:30 a 18:30 de lunes a viernes.

En cuanto al procedimiento, detalló que para ser atendido se requiere la cédula de identidad, que la consulta es hecha a los funcionarios de la jefatura, quienes orientan al solicitante, y que si amerita el caso se procede a la denuncia. Señaló que no existe un manual específico de atención al público y que los formularios utilizados para el registro de las inspecciones no son diferenciados, según la empresa a inspeccionar. Tampoco cuentan con formularios específicos de inspecciones agrícolas.

Sobre las necesidades, la Regional Villazón indicó que se requieren modificaciones a la normativa laboral y que ésta no se relaciona con la realidad donde se encuentra la coordinación. Señaló que se debe eliminar la burocracia.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por la Inspectoría de Trabajo Regional Villazón, se tienen los siguientes datos:

En cuanto al procedimiento para la atención de denuncias por infracciones a leyes laborales, la Regional Villazón indicó que en primer lugar se recibe y registra la denuncia para después emitir una citación para una audiencia, a fin de intentar resolver el conflicto en vía administrativa. En caso de no concluir favorablemente en esta instancia, se determina la denuncia controversial y se deriva a la vía judicial, aplicando la normativa de la Ley General del Trabajo, el DS N° 28699 y la RM N° 868.

Con relación a la cantidad de denuncias laborales, la Regional Villazón señaló que en la gestión 2018 computaron 154 denuncias, 40 inspecciones laborales y 24 inspecciones técnicas. Los instrumentos para la realización de dichas inspectorías son documentos de requerimiento de información laboral y actas de inspección.

La Regional Villazón indicó que el reclutamiento y los requisitos adicionales de especialidad para nuevos inspectores de trabajo, son atribución de la oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo.

Sobre los medios de transporte y el presupuesto asignado para realizar las inspecciones, esta regional señaló que tiene conocimiento que cada jefatura cuenta con una movilidad y motocicletas, según requerimiento, empero dijo que la información del número de vehículos asignado se encuentra en la unidad administrativa del Ministerio de Trabajo. No respondió en cuanto al presupuesto.

Respecto a la tenencia de un sistema informático de registro de inspecciones, la Regional Villazón indicó que cuentan con un sistema de control de denuncias laborales y trámites administrativos que son de manejo de cada Inspector.

Finalmente, en cuanto a la capacitación e inducción de cada Inspector de trabajo recién incorporado, la regional informó que una vez designado el funcionario, es inducido por el

superior jerárquico de la Jefatura Regional para que pueda conocer detalladamente las tareas que se realizan.

La Inspectoría Regional de Trabajo de Llalagua cuenta con una oficina pequeña, que tampoco ofrece privacidad. No existe una sala de audiencias, no hay un ambiente de espera y el público es recibido en seis sillas dispuestas en la misma oficina. Existen dos escritorios, dos computadoras, dos impresoras y una línea telefónica. La infraestructura de esta regional es un monoambiente, compartido por el jefe y el Inspector. El jefe regional indicó que sí se cuenta con un sistema informático de registro de denuncias e inspecciones, los cuales pueden ser evidenciados en estadísticas en la plataforma virtual.

En cuanto a recursos humanos, esta jefatura señaló que desconoce cuál es el perfil de un inspector de trabajo puesto que es tarea de la unidad de recursos humanos, y que tampoco conoce los requisitos de especialidad de este profesional, ni el procedimiento de nombramiento ni si son funcionarios de carrera. Existe un solo inspector en esta regional, el cual recibió una capacitación al momento de incorporarse. Se detalló que cuentan con talleres de actualización, cuatro veces al año. En cuanto al número de solicitudes mensuales en promedio de audiencias, la regional Llalagua indicó que tienen 10, solo realizan tres verificaciones *in situ* anuales por la poca solicitud y realizan un promedio de cinco audiencias mensuales. No atendieron ninguna verificación *in situ* en cuanto a temas agrarios.

Los horarios de atención son de 08:30 a 12:30 y 14:30 a 18:30, de lunes a viernes.

Con relación a los procedimientos, esta jefatura indicó que para ser atendido se requiere solo la cédula de identidad, que se realiza la consulta con los funcionarios de jefatura y que si existe la ratificación se procede a la denuncia, luego a la citación y a la elaboración del acta. La regional afirmó que cuentan con reglamentos y manuales para la atención al público y que usan los mismos formularios para las inspecciones de grandes, pequeñas y medianas empresas. No existen formularios específicos para inspecciones agrícolas.

Finalmente, sobre las necesidades y problemáticas de esta regional, se señaló que se requiere mejorar los ambientes para la atención al público y para mantener la privacidad. Indicó que no existen problemáticas ya que cuentan con todo lo necesario.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por Inspectoría de Trabajo Regional de Llalagua, se tienen los siguientes datos:

Dicha regional afirmó que el procedimiento para la atención de denuncias por infracciones a leyes laborales es la atención a la denuncia, la citación y la audiencia de conciliación, como se encuentra establecido en la CPE, la Ley General del Trabajo, el DS N° 224, el DL N°16998, el DS N° 28699, la Ley N° 0012, la Ley N° 977, la Ley N° 545, el DS N° 2936 y demás normas conexas.

En cuanto al número de denuncias laborales, inspecciones, sanciones, declinatorias a la instancia jurisdiccional y número de procesos judiciales, esta regional indicó que no cuenta con estos datos estadísticos; sin embargo, según un registro propio informó que 11 denuncias fueron derivadas a la vía judicial, mismas que se encuentran en etapa de apelación en el Tribunal Departamental de Justicia Potosí.

En esta regional, los instrumentos para realizar las inspecciones a las diferentes empresas son el memorándum, el acta de inspección, su informe y la notificación.

En cuanto al procedimiento de selección de inspectores de trabajo, a sus requisitos adicionales de especialidad y a su capacitación o inducción a momento de la incorporación, la Regional Llallagua señaló que no les corresponde brindar respuesta al respecto, que ésta es una atribución del Ministro de Trabajo y la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos.

Sobre los medios de transporte y presupuesto propio para la realización de las inspecciones, la regional en cuestión señaló que cuentan con una motocicleta y que los presupuestos son asignados por partidas a nivel departamental, incluyendo sus regionales.

La Regional Llallagua cuenta con un sistema informático de servicio de las tareas que realizan los Inspectores de Trabajo.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de su Unidad de Estadística, mediante nota CITE: MTEPS-VMTPS-DGTHSO-SCS-0567-CAR/19 de 27 de diciembre de 2019, se tiene que la Inspectoría Regional de Trabajo de Llallagua, durante la gestión 2018, registró 11 empresas infractoras, 11 empresas sancionadas y cuatro empresas que cumplieron con la sanción.

1.4 DEPARTAMENTO DE COCHABAMBA

La Inspectoría Departamental de Trabajo de Cochabamba cuenta con espacios suficientes en sus oficinas como para resguardar la privacidad del público, tiene una sala de audiencia al igual que una de reuniones y un ambiente de espera con sillas para el público. Por otro lado, cada inspector cuenta con un escritorio con el debido material, computadora con un sistema informático para el registro de denuncias y estadísticas mensuales, igualmente con una impresora por cada profesional. La infraestructura es una casa de tres pisos, donde los Inspectores se encuentran en la segunda y tercera planta.

En cuanto a los recursos humanos, el Jefe Departamental señaló que el Inspector de trabajo debe ser egresado mínimamente de una carrera universitaria, no se pide requisitos de especialidad ya que la misma institución los capacita. Su nombramiento es realizado por el Ministerio de Trabajo a requerimiento de la jefatura departamental. No son funcionarios de carrera y se indicó que son servidores públicos. Cuenta actualmente con 9 funcionarios.

Cuando uno de estos profesionales es incorporado, recibe una inducción durante una semana y capacitaciones dos veces al año, mediante la Escuela de Gestión Pública.

Para su registro, utilizan un cuaderno donde se detallan todas las audiencias y actas producto de las inspectorías. Al mes, las solicitudes de audiencias ascienden a 1.500 y las consultas a 3.000. En cuanto a las solicitudes de verificaciones, se informó que son aproximadamente 10 al mes y se atienden 100 audiencias. Cada inspector, mensualmente atiende de una a dos verificaciones *in situ* y ninguna verificación en temas agrícolas debido a la falta de solicitudes.

Los horarios de atención son: de 8:30 a 12:30 y de 14:30 a 18:30 en horario normal; de 7:30 a 15:30, horario para dos inspectores; y de 11:30 a 19:30, horarios especiales para otros dos inspectores.

Dentro de los procedimientos, el requisito para ser atendido es, únicamente, la presencia física del denunciante. Se procede a la atención de manera inmediata mediante un Inspector, según el orden de llegada de las personas. En cuanto a reglamentos o manuales especiales de atención, nombró la RM N° 346/87, Manual del Inspector. Adicionalmente cuentan con dos tipos de formularios, el laboral y el técnico, al igual que el de inspecciones agrícolas que nunca es utilizado.

Finalmente, con relación a sus necesidades, indicó que requieren más equipamiento técnico, como una fotocopidora, al igual que más recursos humanos. Estableció que no existen problemáticas que dificulten sus funciones.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por Inspectoría de Trabajo Departamental de Cochabamba, se tienen los siguientes datos:

El procedimiento de denuncias por incumplimiento de leyes sociales en este departamento se lo recibe ya sea de forma escrita o verbal, cumpliendo la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario. Esta departamental indicó que no declina casos a la vía judicial. Se realizan denuncias por infracciones a leyes sociales provenientes de inspecciones laborales y técnicas. No existen inspecciones agrícolas en Cochabamba. En el año 2018, realizaron 192 inspecciones judicializadas y 137 inspecciones técnicas con un total de 329.

Con relación a los instrumentos para la inspección laboral, técnica y agrícola de empresas, la Departamental Cochabamba indicó que su principal medio es el formulario de inspecciones, aprobado por Resolución Ministerial N° 613/17.

Por otro lado, la selección de nuevos inspectores es llevada a cabo por la Unidad de Recursos Humanos de la ciudad de La Paz. La Departamental Cochabamba indicó que, al no realizar inspecciones agrícolas, no cuentan con dichos inspectores, pero no respondió a la pregunta si dichos profesionales requieren de requisitos adicionales de especialidad.

Sobre el presupuesto y medio de transporte asignado para las inspecciones, indicó que se cuenta con un vehículo de uso oficial para las actividades asignadas. De igual manera, con relación a la pregunta sobre si poseen un sistema informático que registre la información de inspectores de trabajo, se limitó a establecer que se cuenta con un registro de correspondencia.

Finalmente, esta Departamental estableció que se realiza una inducción de cinco a siete días a cada inspector incorporado.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de su Unidad de Estadística, mediante nota CITE: MTEPS-VMTPS-DGTHSO-SCS-0567-CAR/19 de 27 de diciembre de 2019, se tiene que en el departamento de Cochabamba, durante la gestión 2018, se realizaron 294 inspecciones laborales y 15 inspecciones técnicas.

Por otro lado, el departamento de Cochabamba cuenta con una Inspectoría Regional de Trabajo en el Chapare, que presenta las siguientes características:

La Inspectoría Regional de Trabajo de Chapare no cuenta con espacio suficiente para la atención al público, tampoco para la atención de audiencias laborales, ni con una sala de espera para el público. El jefe departamental indicó que realizaron las gestiones para tener ambientes con base en un convenio entre el Consejo de la Magistratura Distrito Cochabamba y el Ministerio de Trabajo. En cuanto al equipamiento, cuentan con escritorios, material de escritorio, computadora, impresora y dispositivos celulares corporativos. Cuentan, de igual manera, con un sistema informático de registro de denuncias, inspecciones y consultas atendidas, que deriva en una base de datos centralizada.

Con relación a los recursos humanos, el Jefe Regional informó que cada inspector debe tener un perfil de abogado del ámbito laboral con experiencia en conciliación. Cada uno de estos profesionales es nombrado por convocatoria y designación directa, luego de pasar por una entrevista hecha por las autoridades. Los inspectores no son funcionarios de carrera y dicha regional cuenta con una jefatura y un inspector, el cual como cualquier otro tuvo un periodo de práctica de tres meses de acompañamiento, además de ser convocado tres veces al año para recibir capacitación continua. El inspector cuenta con un registro de inspecciones técnicas y laborales.

Esta regional señaló que mensualmente reciben, aproximadamente, de 25 a 40 solicitudes de audiencias, de las cuales 25 son atendidas, cinco solicitudes de verificaciones *in situ*, de las cuales todas son atendidas. Indicó que sólo se hizo una verificación *in situ* en un tema agrícola.

Los horarios de atención son de 8:30 a 12:30 y de 14:30 a 18:30.

Sobre los procedimientos, para la atención se requiere únicamente la cédula de identidad y recabar los datos del denunciado. Se recibe la solicitud verbal, se da la orientación laboral

y el cálculo de beneficios. En temas de denuncia, se solicita información y luego de 15 días se otorga la citación. Dicha regional indicó que se cuenta con un reglamento y manuales especiales de atención y que utilizan un solo formulario en el cual varía la sanción según el tamaño de la empresa. Informó que el formulario para inspecciones agrícolas se encuentra en proceso de elaboración.

Finalmente, con relación a las necesidades y problemáticas, esta regional reportó que necesitan equipamiento y recursos humanos. Como problemática, estableció que al ser una instancia administrativa requiere el respaldo a nivel de una instancia judicial: requiere de un juzgado laboral para el cumplimiento de los derechos sociales. Señaló que realizaron los trámites para ampliar las competencias de los juzgados ya existentes.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por Inspectoría de Trabajo Regional Chapare, se tienen los siguientes datos:

Sobre el procedimiento para la atención de denuncias por infracción a leyes laborales, dicha regional estableció que es su responsabilidad "conocer, tramitar y concluir con problemas emergentes de la relación obrero patronal, pudiendo ser estos colectivos o individuales". El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia o reclamo del trabajador contra la parte patronal ante el Inspector del trabajo. Una vez analizado el problema se cita con fecha, hora y motivo a la parte patronal para la audiencia conciliatoria, y si ésta no se presenta, esta operación puede ser repetida hasta en tres oportunidades. Durante la audiencia, las partes pueden estar acompañadas por sus abogados y si existiera acuerdo se firmará un acta con todos los puntos tratados. En caso de no tener acuerdo conciliatorio, se concluye la audiencia por iniciativa de una parte o por la del inspector, optando así por la vía judicial. Asimismo, se debe recordar que existen procedimientos especiales como el de reincorporación laboral, basada en el DS N° 28699, DS N° 0495 y RM N° 868. Concluyó esta parte indicando que "el marco general de protección de los derechos laborales está establecido en el Art. 46 al 55 de la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo de 24 de mayo de 1939, elevado a Ley el 08 de diciembre de 1942, Ley de Seguridad Industrial e Higiene y Bienestar Ocupacional, D.S.16998 de 2 de agosto de 1979 y normas conexas en materia laboral".

Sobre el número de denuncias laborales, inspecciones, sanciones, declinatorias a instancia jurisdiccional y número de procesos judiciales relacionados a infracción de leyes sociales, la Regional Chapare indicó que en la gestión 2018 recibieron 251 denuncias, que se realizaron 69 inspecciones laborales y tres técnicas, de las cuales el 100% fueron judicializadas. Dijo que las declinatorias fueron tres y que no se realizó ninguna inspección agrícola.

En cuanto a los instrumentos para realizar las inspecciones, la Regional Chapare indicó que conforme a lo establecido en la RM N° 613/17 y la RM N° 771/17 los instrumentos utilizados son el memorándum de designación, una declaración de parte del inspector de independencia, las actas de inspección técnicas-laborales que se desarrollan *in situ* con la parte trabajadora y la

empleadora, el acta de impedimento y/o obstrucción, el requerimiento de documentación con plazo de cinco días para la presentación de documentación que respalde el cumplimiento de normas sociolaborales de la empresa, el informe de inspección técnico y laboral y el informe final por infracción a leyes sociales, si corresponde. Este proceso no varía por el tamaño de la empresa.

Esta regional selecciona a su personal según a lo establecido en la norma y señaló que la Unidad de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo realiza capacitaciones a los inspectores para que puedan realizar un trabajo integral.

Detalló, de igual manera, que la Regional de Trabajo Chapare cuenta con una motocicleta y un presupuesto para cumplir su trabajo de inspectorías. Por otra parte, tiene el sistema de registro de denuncias CyT DENUNCIAS.

Finalmente, en cuanto a la capacitación e inducción de los nuevos inspectores, esta Regional indicó que este proceso se inicia con un periodo de prácticas del uso de herramientas y destrezas para ejercer el cargo.

Adicionalmente, dijo que esperan la creación de un juzgado laboral o ampliar las competencias de uno de los juzgados del trópico de Cochabamba, debido a que todos los casos deben ser trasladados a la localidad de Sacaba, lo que implica gastos y poco acceso a los derechos de los trabajadores.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de su Unidad de Estadística, mediante nota CITE: MTEPS-VMTPS-DGTHSO-SCS-0567-CAR/19 de 27 de diciembre de 2019, se tiene que en la inspectoría regional de trabajo del Chapare, durante la gestión 2018, se registraron 66 empresas sancionadas y 18 empresas que cumplieron la sanción.

1.5 DEPARTAMENTO DE CHUQUISACA

La Inspectoría Departamental de Trabajo de Chuquisaca Pando se encuentra ubicada en la Av. Jaime Mendoza N° 2510, en un ambiente en alquiler, pero al encontrarse en el tercer piso son evidentes las barreras arquitectónicas que impiden la accesibilidad a personas con discapacidad física y que imposibilitan realizar adecuaciones a la infraestructura. En ocasiones la atención a este grupo se la hace en el patio de la planta baja.

En la verificación se advirtió que las paredes se encuentran pintadas y limpias, de la misma forma los pisos limpios y lustrados (piso parqué). No hay humedad o goteras en los ambientes, además cuentan con ventilación e iluminación de luz natural, debido a que la sala de espera tiene una pared de vidrio que permite un ambiente templado agradable. Finalmente, se advierte un extintor.

La oficina de la Jefatura Departamental de Trabajo cuenta con ambientes amplios, ya sea para sala de espera como para cada inspector con espacios privados. Para las audiencias, los ambientes destinados a los inspectores tienen con la comodidad y espacio necesarios. Hay un área destinada a sala de espera con asientos y un televisor.

En cuanto al equipamiento, tanto por la información brindada por el Jefe Departamental de Trabajo como en la verificación *in situ*, se advierte que cuentan con escritorios, computadoras e impresoras para cada funcionario, teléfonos fijos, material de escritorio, pero aún no tienen tablets para el uso de la aplicación de formularios de inspección. Dijo que están en proceso de adquisición. Tienen una línea telefónica N° 6461003.

Respecto al registro de la información que generan, cuentan con diferentes sistemas informáticos, uno de ellos es el CIT referido a Correspondencia y Trámites; el otro es el SIGEP, que es un programa piloto para inspecciones. Asimismo, informó que en la ciudad de Sucre no suelen realizar las inspecciones en agricultura; en cambio la oficina regional de Monteagudo es la que se encarga de este tipo de actividad.

Asimismo, el Jefe Departamental de Trabajo refirió que cuentan con datos estadísticos sobre el número de denuncias y sanciones, aunque no lo tenían en el momento de la verificación; pero entre inspecciones laborales y técnicas anualmente en su POA tienen como meta realizar 206, a la fecha llegaron a 120 inspecciones.

En cuanto a recursos humanos, el perfil del Inspector es de profesional a nivel licenciatura, abogados para el cargo de Inspectores. En otros departamentos, como en La Paz, cuentan con ingenieros para inspecciones industriales. Entre los requisitos de especialidad, se exige formación en derecho laboral.

El nombramiento o designación de los inspectores es por invitación directa y en algunos casos a través de Convocatoria Pública. El procedimiento para su nombramiento depende de Recursos Humanos de la oficina nacional del Ministerio de Trabajo, que a veces publica convocatorias. Refirió que la mayoría de los inspectores son funcionarios de carrera.

La Jefatura Departamental de Trabajo de Chuquisaca cuenta con dos inspectores, quienes antes de que ejerzan sus funciones pasan por un periodo de inducción, pero ello depende mucho si ya tienen experiencia en la temática, porque algunos ya trabajaron en otras Jefaturas de Trabajo de otros departamentos.

En cuanto a la formación de los Inspectores, señaló que se programan capacitaciones en diversas áreas ya sea a cargo de la Jefatura Departamental o de la oficina nacional del Ministerio o de otras instituciones.

Respecto al registro de las acciones que realizan en el ejercicio de sus funciones, cuentan con un libro de actas para la atención del público, audiencias, etc.; además, hacen uso del SIGEP.

Sobre la cantidad de solicitudes de audiencia que tienen al mes, el Jefe Departamental indicó que como promedio diario se realizan entre 50 y 55 audiencias y al mes unas 1.000, pero no es un dato definitivo porque depende mucho de la temporada. Entre las más recurrentes, están las audiencias para cálculo de beneficios sociales, consultas y audiencias de conciliación. Tienen planificado realizar 206 verificaciones *in situ* al año. En el caso particular, realizan verificaciones de accidentes de trabajo, verificaciones de paro o huelga, por lo menos entre 25 a 30 solicitudes al mes.

Cada inspector atiende entre 20 y 25 audiencias al mes y un promedio de 15 verificaciones *in situ* al mes. Respecto a las solicitudes y verificaciones *in situ* en agricultura, es la Regional de Monteagudo la que realiza esas verificaciones, toda vez que atiende cinco municipios del chaco chuquisaqueño. La Jefatura de Trabajo de Sucre tiene previsto realizar una verificación al municipio de San Lucas en septiembre, sobre la actividad minera en la zona.

El horario de atención es de 8:30 a 12:30 y de 14:30 a 18:30, de lunes a viernes.

En cuanto a los requisitos para la atención al público, los y las interesadas pueden presentar sus casos de forma verbal o escrita, pero se evita que el mismo usuario pase a ambos inspectores, esta situación se da en casos de beneficios sociales donde el interesado acude a más de un inspector para que realice el cálculo y ver cuál establece un monto mayor, a pesar de que éstos son referenciales. La atención es de acuerdo al turno de llegada.

Sobre la normativa, refirió que cuentan con todos los reglamentos y normativa especial para realizar su trabajo.

No tienen formularios de inspección laborales y técnicos diferenciados para realizar inspecciones a empresas pequeñas, medianas o grandes, sólo cuentan con un solo modelo de formulario de inspección.

En cuanto a los formularios de inspección específica para inspecciones agrícolas, la oficina regional de Monteagudo cuenta con éstos.

Entre los requerimientos para otorgar un mejor servicio, señaló la necesidad de una infraestructura adecuada sin barreras arquitectónicas, y sobre las dificultades, dijo que la creciente carga procesal impide agilizar su trabajo, por lo que solicitó mayor cantidad de Inspectores, puesto que el personal actual consta de dos Inspectores, un Jefe de Trabajo, una Asesora Legal, un Auxiliar Administrativa, dos pasantes de secretaría en dos turnos y un Policía de seguridad.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por la Inspectoría Departamental de Trabajo Chuquisaca, se tienen los siguientes datos:

En cuanto al procedimiento para la atención de denuncias por incumplimiento de leyes sociales, esta departamental establece que las denuncias del trabajador se reciben de manera escrita o verbal, o mediante un tercero interesado. Recibida la denuncia se designa al inspector para citar a una audiencia, la cual puede ser de conciliación, reincorporación, violación al fuero sindical, acoso laboral, atención al pliego de reclamos, entre otros. Los acuerdos son escritos en un acta para proceder a su cumplimiento y puede también emitirse un informe para una acción correspondiente. En casos de reincorporación, señalan que se rigen en la Resolución Ministerial N° 868/2010.

En cuanto a las denuncias laborales, inspecciones, sanciones, declinatorias y procesos judiciales por infracciones a las leyes sociales, detalló que en la gestión 2018 se realizaron 142 inspecciones laborales, 62 inspecciones técnicas, 42 reinspecciones y se judicializó 101 procesos.

Los instrumentos aplicados para la inspección laboral, técnica y agrícola en empresas para este departamento, son el Reglamento de Inspección de Trabajo y los formularios para estas inspecciones, sin hacer diferencia entre tipos de empresas.

Con relación al procedimiento de selección de inspectores de trabajo en el marco del Capítulo III del Reglamento de la Inspección de Trabajo, la departamental Chuquisaca dijo que dicho procedimiento es realizado previa presentación de requerimiento de personal, que se realiza en una inspectoría, de forma interna y externa. El profesional interesado debe demostrar experiencia y conocimiento, se lo evalúa y entrevista, además de solicitarle los requisitos de la función pública y otros adicionales por la dirección de RRHH del Ministerio de Trabajo.

En cuanto al presupuesto de la Jefatura Departamental de Trabajo, se informó que cuentan con un POA asignado para todas sus actividades y con un vehículo y una motocicleta para el desarrollo de sus funciones.

En cuanto a sus herramientas informáticas de información, indicó que utilizan los sistemas de CyT para registrar denuncias y SIGEP para la correspondencia.

Finalmente, en cuanto a las prácticas y capacitaciones de los nuevos inspectores de trabajo, esta jefatura señaló que se realiza la inducción respectiva, haciendo que el nuevo profesional acompañe a audiencias, inspecciones y capacitaciones para adquirir destreza.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de su Unidad de Estadística, mediante nota CITE: MTEPS-VMTSP-DGTHSO-SCS-0567-CAR/19 de 27 de diciembre de 2019, se tiene que en el departamento de Chuquisaca, durante la gestión 2018, se realizaron 183 inspecciones laborales y 63

inspecciones técnicas, además se registraron 89 empresas sancionadas y 35 empresas que cumplieron con la sanción.

Por otro lado, el departamento de Chuquisaca sólo cuenta con una oficina regional en Monteagudo, la misma que presenta las siguientes características:

La Inspectoría Regional de Monteagudo se encuentra en la plaza principal de Monteagudo. La oficina del Jefe Regional está separada de la oficina del inspector, ambas dan a la calle. Se pudo observar que las paredes y los pisos están sucios. En una de las oficinas existe humedad. Son ambientes ventilados y también iluminados. Tienen buena señalética y cuentan con una motocicleta en buen estado, además de una buena dotación de vestuarios (Chamarras, chalecos, botas, camisas, guantes, gorras, chaquetas de polar y poleras).

La Inspectoría cuenta con tres ambientes: dos oficinas, una para el jefe y otra para el inspector y un depósito donde guardan archivos y equipos, cada oficina (cubículo) cuenta con aproximadamente tres sillas de espera. No tienen una sala de atención específica para audiencias.

En cuanto al equipamiento, cuentan con cuatro escritorios, con una buena dotación de material, cuatro computadoras (dos en funcionamiento), tres impresoras (dos tienen utilidad). El Jefe de la Inspectoría de Trabajo cuenta con una línea corporativa; sin embargo, manifestó que no tienen ningún tipo de aplicación para registrar o llenar en línea los formularios de inspección. Tienen una línea telefónica (647- 3182) con un interno para derivar llamadas y conexión a internet.

Para el registro de denuncias, inspecciones y consultas atendidas cuentan con el sistema informático (CIT) y reportan mensualmente estadísticas mediante un boletín informativo.

En cuanto a recursos humanos, el perfil del inspector es de profesional, licenciado en derecho. Respecto a los requisitos de especialidad, el Jefe de la Inspectoría señaló: *“Ese tema lo manejan directamente desde La Paz”*. El nombramiento del inspector es mediante designación directa. Mencionó que para esos cargos existen avales de las organizaciones sociales. La MAE es la que nombra, designa mediante memorándums, y no se implementó la carrera administrativa.

La Inspectoría Regional de Monteagudo cuenta con un inspector que cubre cinco municipios, que no tuvo un periodo de práctica y se capacita en ejercicio. La Dirección General del Trabajo (DGT) realiza cursos y capacitaciones periódicamente: en 2018 realizaron dos cursos; el 2019, ninguno.

Cuentan con un sistema CIT de registro informático de las acciones que realizan en el ejercicio de sus funciones. Realizan 10 audiencias al mes. Señaló que antes había más audiencias y que con el tiempo fueron disminuyendo.

En cuanto a la cantidad de verificaciones *in situ*, tienen cinco verificaciones *in situ*, aproximadamente, al mes y 10 audiencias al mes.

Respecto a la cantidad de solicitudes y verificaciones *in situ* en agricultura, realizaron 15 inspecciones *in situ*. En su plan operativo anual, la Inspectoría debe cumplir con 100 inspecciones.

El horario de atención es de 8:30 a 12:30 y de 14:30 a 18:30.

Con relación a los requisitos para la atención al público, se reciben denuncias verbales, escritas y cuando se identifica una denuncia consistente es necesario que porten su cédula de identidad. Las consultas se las orientan y las denuncias las registran y se extiende la citación, todo mediante sistema (CIT).

Sobre la normativa, cuentan con reglamentación a nivel nacional y no tienen reglamentos específicos por jefatura o a nivel regional. Se evidenció que no portaban un reglamento o manual físico para mostrar.

Respecto a si los formularios de inspección laborales y técnicos son diferenciados para realizar inspecciones a empresas pequeñas, medianas o grandes, señaló que está en discusión a nivel departamental y nacional. El formulario es único para todos los casos.

Cuentan con un formulario integral que aplica a: niños, niñas y adolescentes; personas con Discapacidad, y trabajo agrícola.

Entre los requerimientos para otorgar un mejor servicio, refirió la necesidad de transporte, vehículo y más personal. Sugirió un inspector móvil. Entre las problemáticas que dificultan el cumplimiento de sus funciones, manifestó que debe haber mayor coercibilidad en los derechos laborales, dijo que existe una menor credibilidad de la gente hacia la institución, que se deben actualizar los reglamentos, manuales y formularios. Señaló que los criterios de sanción y multas de la inspectoría del trabajo difieren mucho de los criterios de sanción y multa de los jueces y, finalmente, que no existe buena relación con éstos.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por la Inspectoría Regional de Trabajo de Monteagudo, se tienen los siguientes datos:

Respecto al procedimiento para la atención de denuncias por infracciones a las leyes laborales, informó que las denuncias incoadas ante la Jefatura Regional de Trabajo pueden ser escritas o verbales, personales o anónimas. La vía para solucionar las denuncias es realizar un primer llamado al empleador con una citación, si éste no asiste se le envía una segunda citación y luego una conminatoria. Si el empleador hace caso omiso a estas llamadas, el Ministerio del Trabajo realiza de oficio una inspección a la empresa o institución denunciada para verificar las irregularidades que se están cometiendo.

En cuanto a la cantidad de denuncias laborales, de sanciones impuestas, de declinatorias a la instancia jurisdiccional y el número de procesos judiciales por infracciones a leyes sociales, reportó que en la gestión 2018 se tuvo 190 denuncias de incumplimiento de derecho laborales, 35 inspecciones laborales, ocho inspecciones técnicas y 25 agrícolas, siete empresas sancionadas, 25 casos con declinatoria, y siete procesos judiciales por infracciones a normas sociolaborales.

Los instrumentos que se aplican para realizar una inspección laboral, técnica y agrícola en empresas pequeñas, medianas y grandes, son los establecidos en la Ley General de Trabajo, Ley de Seguridad Industrial e Higiene y Bienestar Ocupacional y al Reglamento de la Inspección de Trabajo.

El procedimiento de selección de inspectores de trabajo, se aplica conforme el art. 20 del Reglamento, y no así en las regionales de trabajo.

En cuanto al perfil requerido para ser inspector de trabajo, los requisitos de selección son tratados directamente en la Unidad de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo, en la ciudad de la Paz.

Sobre los medios de transporte con los que cuentan, señaló que tienen una motocicleta y un vehículo en malas condiciones.

Con relación al registro de la información que generan los inspectores de trabajo, cuentan con un sistema informático que concentra mensualmente la información.

A la pregunta sobre el periodo de práctica y capacitaciones continuas a los Inspectores, señaló que sí son capacitados periódicamente por la Dirección General de Trabajo.

1.6 DEPARTAMENTO DE TARIJA

La Inspectoría Departamental de Trabajo de Tarija cuenta con una oficina amplia con varias reparticiones y oficinas individuales para cada inspector, misma que ofrece cierta comodidad y privacidad en la atención. Tiene una sala de audiencias y una sala de espera amplia e iluminada con sillas suficientes.

En cuanto al equipamiento, se verificó la existencia de escritorios, computadoras e impresoras individuales, además de material de escritorio. El Jefe Departamental tiene un dispositivo celular asignado. Cuenta con una línea telefónica fija.

Con relación al uso de sistemas informáticos, dijo que manejan un sistema de correspondencia y trámites CyT, además del Sistema de Gestión de Correspondencia SIGEC. Respecto a las estadísticas sobre el número de denuncias y sanciones, reportó que las mismas tienen número

correlativo al igual que las Inspecciones Laborales y Técnicas. Añadió que cuentan con un sistema de estadísticas, donde se registran las sanciones que son procesadas por el Órgano Judicial.

Las inspecciones son integrales ya que se realizan en casos de trabajo forzoso, trabajo infantil y en las zonas rurales generalmente a predios ganaderos. En caso de detectar algún tipo de infracción, se emiten las sanciones correspondientes.

En cuanto a los aspectos relacionados a recursos humanos, el Jefe Departamental de Trabajo manifestó que la referida información se enviará desde la Unidad de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo, y no respondió a las interrogantes relacionadas al perfil del inspector, los requisitos de especialidad que son requeridos para ser designado como Inspector de Trabajo, su procedimiento de nombramiento, la existencia de convocatorias públicas, examen de competencia o designación directa, ni sobre la función de carrera y la cantidad de inspectores con los que cuenta la Jefatura Departamental de Trabajo de Tarija. Sin embargo, la Defensoría del Pueblo pudo verificar los siguientes aspectos, la existencia de dos Inspectores de Trabajo, los mismos que no son de carrera administrativa y que uno de ellos tiene una antigüedad de nueve años y el otro de dos.

Los inspectores antes de ejercer sus funciones tienen un período de inducción y cuentan con talleres de capacitación que se dan a nivel nacional sobre procedimientos, los mismos que son en línea a través de videoconferencias.

Respecto a un registro ya sea informático o manual de las acciones que realizan en el ejercicio de sus funciones, señaló que no cuenta con libro de registro; sin embargo, el registro de inspecciones se efectúa a través de un sistema que efectúa el registro consignando un número correlativo. De igual forma las infracciones tiene un número correlativo.

Con relación a la cantidad de solicitudes, señaló que dicho número varía por cada uno de los inspectores de manera diaria. Asimismo, refirió que en algunos casos los denunciados no acuden a las audiencias. Entre las causas, se encuentran el abandono o conciliación de manera interna o simplemente por inasistencia. Respecto a la interrogante sobre la cantidad de solicitudes de verificaciones *in situ* que tendrían al mes, respondió que el número varía entre una a dos solicitudes diarias.

En cuanto a la cantidad de audiencias que atiende al mes cada inspector, informó que las audiencias se agendan de acuerdo con los casos que se requieran, pero el cumplimiento de las mismas no es situación atribuible al funcionario sino al trabajador o demandado (empleador), que muchas veces no asiste a las mismas a pesar de estar notificado. Las verificaciones se realizan de acuerdo con los casos que se presentan. Asimismo, informó que en agricultura no se realizaron verificaciones.

El horario de atención de la Inspectoría reportado es de 08:30 a 12:30 y de 14:30 a 18:30.

En cuanto a los requisitos para la atención al público, informó que se solicita el nombre del denunciado o de la empresa para su identificación, se registran los datos del denunciante, se emite la citación para la empresa con día y hora de audiencia, en caso de inasistencia se envía nuevamente una segunda citación o notificación para que asista a la audiencia. En los casos de acoso laboral o despido injustificado, se emite conminatoria de reincorporación.

Respecto a la normativa, dijo que cuentan con un Reglamento de Inspección Laboral y Técnica. Sobre la existencia de formularios de inspección laborales y técnicos, señaló que no existen formularios diferenciados para realizar inspecciones a empresas medianas o grandes, ya que se aplican los mismos en inspecciones laborales y técnicas. Lo único que varía es el número de trabajadores. Respecto los formularios de inspección específica para inspecciones agrícolas, indicó que no cuentan con los mismos.

En cuanto a las necesidades para otorgar un mejor servicio, refirió que se requiere de mayor cantidad de recursos humanos con la finalidad de optimizar el trabajo y ser más eficientes para la población.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por la Jefatura Departamental de Trabajo de Tarija, se tienen los siguientes datos:

En relación al procedimiento para atender denuncias por incumplimiento de leyes sociales, la departamental Tarija señaló que en esta cartera del Estado son tramitados “despidos injustificados, violación a fuero sindical, inamovilidad laboral de madre gestante o padre progenitor, inamovilidad laboral de persona con discapacidad padre, madre y/o tutor, así como denuncias por pago de beneficios sociales, sueldos, aguinaldos, vacaciones, nivelación salarial y demás derechos colaterales”. Por otro lado, describió el procedimiento para tratar el despido injustificado, según lo establecido en la Resolución Ministerial N°868/19, que señala los siguientes pasos: Solicitud de reincorporación, emisión de única citación para el desarrollo de audiencia, informe por parte del inspector de trabajo, conminatoria estableciendo la reincorporación en el plazo de tres días y la etapa de recursos. Con relación al trámite por reincorporación laboral, señaló que se aplica la CPE, la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario, el D.S. 28699, el D.S. 0495, la R.M. 868, además de la jurisprudencia constitucional.

Sobre el número de denuncias laborales, inspecciones, sanciones, declinatorias de instancia jurisdiccional y número de procesos judiciales por infracciones a leyes sociales, en la gestión 2018 se realizaron 264 inspecciones laborales, 140 inspecciones técnicas (incluye las regionales), 55 inspecciones de trabajo forzoso en Yacuiba, 60 inspecciones de trabajo infantil en Bermejo, 341 judicializaciones de inspecciones y ocho informes de declinatoria de atención. Con relación a los instrumentos para realizar dichas inspecciones, esta departamental establece que la Ley General del trabajo no hace diferencia entre el tipo de empleador y establece como instrumentos y procedimientos a la solicitud de inspección según cronograma o a denuncia de parte, el memorándum de inspección, la declaratoria de independencia, la

ubicación del lugar, la identificación del inspector de trabajo, el llenado de actas de inspección, el requerimiento de documentación, el informe del inspector y la remisión al juzgado laboral en caso de evidenciarse la infracción a leyes sociales.

Por otra parte, el procedimiento de selección de inspectores de trabajo y los requisitos adicionales de especialidad requeridos por la departamental Tarija, señaló que no es una oficina descentralizada y no cuenta con una oficina de recursos humanos independiente, por lo que esta pregunta debe ser hecha a la Unidad de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. Los requisitos adicionales de especialidad son el "conocimiento de la CPE, la Ley General del Trabajo, el Reglamento de la Ley General del Trabajo, el Código Procesal del Trabajo, la Ley General del Trabajo Higiene y Seguridad Ocupacional, la Ley 1178, la Ley 2027 y la normativa laboral en vigencia".

Sobre la pregunta relacionada a medios de transporte y presupuesto propio para inspecciones, la departamental Tarija cuenta igualmente con un vehículo para sus diferentes actividades, así como el presupuesto para combustible, transporte y gastos de peajes.

Con relación a la tenencia de un sistema informático de registro de la información generada por los inspectores de trabajo, esta departamental señala que el ministerio cuenta con el Sistema CyT Correspondencia y Trámites, así como el SIGEC para correspondencia.

Finalmente, sobre la inducción y capacitación a nuevos inspectores de trabajo, Tarija señaló que, al momento de su designación, estos profesionales pasan por una etapa de inducción práctica y capacitación sobre trámites administrativos y sobre casos *in situ*, acompañando a personal que cuenta con más experiencia. Este proceso es realizado durante un mes, en el que se hace rotar al inspector en distintos trámites del ministerio.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de su Unidad de Estadística, mediante nota CITE: MTEPS-VMTPS-DGTHSO-SCS-0567-CAR/19 de 27 de diciembre de 2019, se tiene que en el departamento de Tarija, durante la gestión 2018, se realizaron 263 inspecciones laborales y 78 inspecciones técnicas, además se registraron 103 empresas infractoras, 103 empresas sancionadas y 49 empresas que cumplieron con la sanción.

Por otro lado, el departamento de Tarija cuenta con tres Inspectorías Regionales de Trabajo en Bermejo, Yacuiba y Villamontes, que presentan las siguientes características:

La Inspectoría Regional de Trabajo de Bermejo cuenta con espacio suficiente para la atención, tiene tres oficinas de las cuales dos son de los inspectores y la otra corresponde al Jefe Regional. Las audiencias se realizan en cada oficina de los inspectores. Tiene un ambiente amplio con sillas que funcionan como sala de espera.

Se verificó que en cada oficina existen escritorios, además de computadora, impresora y material de escritorio. Sólo el jefe regional tiene celular corporativo, pero existe línea telefónica que está conectada a nivel nacional.

Con relación al uso de sistemas informáticos, dijo que manejan un sistema de gestión de correspondencia SIGEC, además de un cuaderno donde se registran las denuncias. Respecto a las estadísticas sobre el número de denuncias y sanciones, reportó que las mismas se manejan a nivel nacional.

En cuanto a los aspectos relacionados a recursos humanos, el Jefe Regional señaló que los mismos deben ser respondidos desde la oficina de recursos humanos del Ministerio de Trabajo, así como sobre la información relativa al número de denuncias, inspecciones y verificaciones.

En cuanto a los requisitos para la atención al público, informó que no se exige más que la identificación de la persona, si cuenta con carnet, aunque no es impedimento para la atención en cualquiera de los dos casos. La atención es de acuerdo con llegada, ya sea para consulta o denuncia. En el caso de denuncias sólo se requiere de cédula de identidad, y en caso de no tenerla se procede de igual manera a la atención.

Respecto a la normativa, indicó que cuentan con un Reglamento de atención e inspecciones laborales y técnicas. Sobre las inspecciones laborales, señaló que aplican el formulario que es para empresas unipersonales y constructoras, y respecto a las inspecciones técnicas, apuntó que las mismas se aplican en campamentos zafreros a objeto de verificar que no haya trabajo forzoso. No cuenta con formularios específicos para inspecciones agrícolas.

En cuanto a las necesidades para otorgar un mejor servicio, señaló como una limitación de la institución la falta de recursos humanos y la falta de vehículo para trasladarse a las inspecciones. En cuanto a problemáticas identificadas, indicó que en el juzgado laboral existe mucha carga procesal por lo que los procesos tardan demasiado.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por la Jefatura Regional de Trabajo de Bermejo, se tienen los siguientes datos:

Con relación al procedimiento para atender denuncias por incumplimiento de leyes sociales, señaló que en dicha regional se atienden diversos trámites por vulneración a leyes sociales que se denuncian en sede administrativa, como ser despidos injustificados, violación a fuero sindical, inamovilidad laboral de madre gestante o padre progenitor, inamovilidad laboral de persona con discapacidad padre, madre y/o tutor, así como denuncias por pago de beneficios sociales, sueldos, aguinaldos, vacaciones, nivelación salarial y demás derechos colaterales. Por otro lado, describió el procedimiento para tratar el despido injustificado, según lo establecido en la Resolución Ministerial N° 868/19 de 26 de octubre de 2010 que señala los siguientes pasos: solicitud de reincorporación, emisión de única citación para el desarrollo de audiencia, informe por parte del inspector de trabajo,

conminatoria estableciendo la reincorporación en el plazo de tres días y la etapa de recursos. Con relación al trámite por reincorporación laboral, señaló que se aplica la CPE, la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario a la Ley General del Trabajo, Decreto Supremo N° 29894, Decreto Supremo N° 28699 Decreto Supremo N° 0495, Resolución Ministerial 868 de 26 de octubre de 2010, además de utilizar distinta jurisprudencia constitucional.

Sobre el número de denuncias laborales, inspecciones, sanciones, declinatorias de instancia jurisdiccional y número de procesos judiciales por infracciones a leyes sociales, en la gestión 2018 realizaron 52 inspecciones laborales, 31 inspecciones técnicas y 60 inspecciones de trabajo infantil. Con relación a los instrumentos para realizar dichas inspecciones, esta regional afirmó que la Ley General del Trabajo no hace diferencia entre el tipo de empleador, y establece como instrumentos y procedimientos a la solicitud de inspección según cronograma o a denuncia de parte, el memorándum de inspección, la declaratoria de independencia, la ubicación del lugar, la identificación del Inspector de Trabajo, el llenado de actas de inspección, el requerimiento de documentación, el informe del inspector y la remisión al juzgado laboral en caso de evidenciarse la infracción a leyes sociales.

En referencia al procedimiento de selección de Inspectores de Trabajo y los requisitos adicionales de especialidad requeridos, la Regional Bermejo afirmó que no es una oficina descentralizada y no cuenta con una oficina de Recursos Humanos independiente, por lo que el Jefe Regional de Trabajo no procede a la selección y/o contratación de personal, por lo que esta pregunta debe ser trasladada a la Unidad de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. Los requisitos adicionales de especialidad son el "conocimiento de la CPE, la Ley General del Trabajo, el Reglamento de la Ley General del Trabajo, el Código Procesal del Trabajo, la Ley General del Trabajo Higiene y Seguridad Ocupacional, la Ley 1178, la Ley 2027 y la normativa laboral en vigencia".

Sobre los medios de transporte y presupuesto propio para inspecciones, la Regional Bermejo cuenta con motocicleta para realizar distintas actividades, así también tiene con presupuesto propio para combustible, transporte y gastos.

Con relación a la tenencia de un sistema informático de registro de la información generada por los inspectores de trabajo, esta regional señala que el Ministerio cuenta con el Sistema CyT Correspondencia y Trámites, así como el SIGEC Sistema de Gestión de Correspondencia.

Finalmente, sobre la inducción y capacitación a nuevos inspectores de trabajo, señaló que, al momento de su designación, estos profesionales pasan por una etapa de inducción práctica y capacitación sobre trámites administrativos y sobre casos *in situ*, acompañando a personal que cuenta con más experiencia. Este proceso es realizado durante un mes, tiempo en el que se hace rotar al inspector en distintos trámites del ministerio.

La oficina de la **Inspectoría Regional de Trabajo de Yacuiba** tiene un ambiente de atención al público que no ofrece privacidad, puesto que funciona en la misma sala donde se ubican las sillas de espera. Cuenta con un espacio para la realización de audiencias laborales.

Trabajan dos inspectores y el Jefe Regional. En cuanto a equipamiento, tienen escritorios, material de escritorio, computadoras e impresoras y existe un celular que no cuenta con ninguna aplicación que permita el llenado de formularios. Tienen una línea fija y acceso a internet.

Respecto al uso de sistema informático de registro de denuncias, inspecciones y consultas, tienen el sistema Plan Operativo Anual Regional a nivel nacional. Sobre las estadísticas, las mismas son reportadas cada mes.

Con relación a los aspectos relativos a recursos humanos, el Jefe Regional informó que el perfil del inspector es abogado con experiencia, su designación es directa y existe la posibilidad de su institucionalización. Añadió que existen dos inspectores que no tuvieron un periodo de práctica; sin embargo, reciben cursos cada tres meses. Sobre la existencia de un libro de registro o registro informático, señaló que no cuentan con el mismo.

Sobre datos estadísticos, informó que reciben un promedio de 90 solicitudes al mes, entre 15 a 20 solicitudes de verificaciones. Cada inspector atiende al mes un promedio de 30 audiencias y realiza entre seis a ocho verificaciones. A la fecha, no se presentó ninguna solicitud de verificación *in situ* en agricultura.

El horario de atención de la Inspectoría es de 8:30 a 12:30 y de 14:30 a 18:30, de lunes a viernes.

Sobre el procedimiento de atención al público, dijo que se solicita la presentación de la cédula de identidad, se recibe la denuncia en un libro y sistema, para posteriormente fijar la fecha de audiencia de conciliación, orientación en la audiencia o la declinatoria de competencia. Con relación a la normativa, apuntó que atienden en el marco de un reglamento de personal y reglamento de inspectores. Manejan un solo tipo de formulario para las inspecciones y las sanciones son de acuerdo al número de trabajadores. Añadió que cuentan con los formularios de inspección para trabajo de campo.

Identificó como necesidades la falta de recursos humanos, como ser secretaria y equipamiento, ya que no cuentan con vehículo en la institución, y como problemática, la recarga laboral y el estrés.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por la Jefatura Regional de Trabajo de Yacuiba, se tienen los siguientes datos:

Se procesan diversos trámites por vulneración a leyes sociales, que se tramitan en sede administrativa, como ser despidos injustificados, violación de fuero sindical, inamovilidad laboral

de madres gestantes o padre progenitor, inamovilidad de personas con discapacidad, padre, madre y/o tutor, así como denuncias por pago de beneficios sociales, sueldos, aguinaldos, vacaciones, nivelación salarial y demás derechos colaterales.

Respecto a los trámites sobre infracción a leyes sociales, producto de inspecciones laborales, técnicas, trabajo forzoso, trabajo infantil, los mismos tienen un procedimiento claramente definido, constituyéndose en actividades propias y permanentes de esta cartera de Estado. El procedimiento por despido injustificado en el marco de la Resolución Ministerial N° 868/10 del 26 de octubre del 2010 es el siguiente: Solicitud de reincorporación, se emite una única citación para el desarrollo de audiencia, se elabora el informe por parte del inspector del trabajo, se emite conminatoria estableciendo la reincorporación en el plazo de tres días y se concluye con la etapa de recursos. Asimismo, en este procedimiento se aplica la norma suprema del ordenamiento jurídico, la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo, Decretos Reglamentarios a la Ley General del Trabajo, Decreto Supremo N° 29894, Decreto Supremo N° 28699, Decreto Supremo N° 0495, Resolución Ministerial 868 de 26 de octubre del 2010, además de la jurisprudencia constitucional.

Con relación a información estadística, informó que en la gestión 2018 se realizaron 63 inspecciones laborales, 24 inspecciones técnicas, tres inspecciones de trabajo infantil, 29 reinspecciones, ninguna inspección de trabajo forzoso, 18 declinatorias y se realizaron la judicialización de 112 inspecciones.

Sobre los instrumentos que se aplican para realizar una inspección laboral, técnica y agrícola, señaló que la Ley General de Trabajo no diferencia tipo de empleador. Aclaró que se considera empleador cuando ya cuenta con un dependiente para atención de denuncias o inspecciones y describió el siguiente procedimiento: se efectúa solicitud de inspección (según cronograma o denuncia de parte), se emite memorándum de inspección, declaratoria de independencia (se encuentra en el mismo memorándum), la ubicación del lugar, identificación del inspector del trabajo, llenado de actas de inspección, requerimiento de documentación, se emite el informe del Inspector y la remisión al juzgado laboral (en caso de evidenciarse la infracción a leyes sociales).

Respecto al procedimiento de selección de Inspectores de Trabajo, informó que la Jefatura Regional al no ser una oficina descentralizada no cuenta con una oficina de recursos humanos independiente, ya que el Jefe Departamental o Regional del Trabajo no procede con la selección y/o contratación de personal. Indicó que dicha pregunta debe ser trasladada a la Unidad de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en la ciudad de La Paz.

En cuanto al perfil del inspector, señaló que debe principalmente tener conocimiento de la Constitución Política del Estado, Ley General del trabajo, Reglamento de la Ley General del Trabajo, Código Procesal del Trabajo, Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar, Ley 1178, Ley 2027, y normativa laboral en actual vigencia.

La Jefatura Regional del Trabajo de Yacuiba no cuenta con vehículo para realizar las distintas actividades, por lo que debe solicitar la contratación de servicio de transporte a través de su unidad administrativa. Cuenta con el sistema CIT (Correspondencia y Trámites), así como el SIGEC (Sistema de Gestión de Correspondencia).

Los Inspectores de Trabajo a momento de su designación pasan por una etapa de inducción, práctica y capacitación, en primera instancia sobre los trámites administrativos, y posteriormente inducción *in situ* acompañando al personal de más experiencia durante un mes. Así también se hace rotar al inspector en los distintos trámites que se realizan en dicha cartera de Estado.

La Inspectoría Regional de Trabajo de Villa Montes posee un ambiente adecuado para la atención al público. Sus oficinas ofrecen privacidad. Consta de una sala grande y dos cuartos, donde funcionan las oficinas. Existe buena ventilación e iluminación y no tiene una sala de audiencias. Es un sólo un ambiente amplio, donde se concentran varios escritorios. No tiene ambientes de espera ni sillas para el público. Existen cinco escritorios. Cuentan con material de escritorio, según requerimiento. Los celulares ya habrían cumplido su vida útil y tiene la línea telefónica N° 46724744.

Sobre la existencia de un sistema informático de registro de denuncias, inspecciones y consultas, cuentan con el sistema de empadronamiento y sistema de denuncias. La información estadística se maneja a nivel nacional.

Respecto al perfil del Inspector, la Jefe Regional señaló que es abogado titulado que recibe permanente capacitación. Es decir, que debe contar con ese único requisito, ser profesional abogado o ingeniero en seguridad industrial o técnico. Su designación es directa por la MAE y cuenta con ítem del Tesoro General de la Nación. Ningún personal de la Inspectoría es funcionario de carrera. Cuenta con dos inspectores, que no tuvieron un periodo de práctica. Con relación a la capacitación, señaló que reciben cursos de especialización y que actualmente están realizando el curso de seguridad industrial. Las capacitaciones se realizan cada tres meses.

Cuentan con un formulario de registro de inspecciones laborales y técnicas. Respecto a la información estadística, dijo que reciben un promedio de 60 a 70 audiencias al mes, un promedio de 20 solicitudes de verificaciones, cada Inspector atiende en promedio 30 audiencias al mes y realiza 10 inspecciones. No tienen ninguna solicitud de verificaciones *in situ* en agricultura.

El horario de atención de la inspectoría es de 8:30 a 12:30 y de 14:30 a 18:30.

Con relación al procedimiento, únicamente solicitan la fotocopia de la cédula de identidad, una vez presentada la denuncia se efectúa la citación para audiencia de conciliación, si se efectúa la audiencia se cierra el caso. Respecto al procedimiento de consultas, se realizan de manera directa, en la que brindan la orientación respectiva.

En cuanto a la normativa, tienen manuales de procedimiento de inspección que especifican el procedimiento que deben seguir. Utilizan formularios diferenciados para las inspecciones, siendo éstos de servicios, industriales y petroleros. No realizan inspecciones agrícolas.

Identifican como necesidades la falta de activos y vehículos para realizar las verificaciones *in situ*.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por la Jefatura Regional de Trabajo de Villa Montes, se tienen los siguientes datos:

Se procesan diversos trámites por vulneración a leyes sociales que se tramitan en sede administrativa, como ser despidos injustificados, violación de fuero sindical, inamovilidad laboral de madres gestantes o padre progenitor, inamovilidad de personas con discapacidad, padre, madre y/o tutor, así como denuncias por pago de beneficios sociales, sueldos, aguinaldos, vacaciones, nivelación salarial y demás derechos colaterales.

Respecto a los trámites sobre infracción a leyes sociales, producto de inspecciones laborales, técnicas, trabajo forzoso, trabajo infantil, señaló que los mismos tienen un procedimiento claramente definido, constituyéndose las mismas en actividades propias y permanentes de esta cartera de Estado. Asimismo, describió el procedimiento del despido injustificado en el marco de la Resolución Ministerial N° 868/10 del 26 de octubre del 2010, que se inicia con la solicitud de reincorporación, se emite única citación para el desarrollo de audiencia, se emite el informe por parte del inspector del trabajo, la conminatoria estableciendo la reincorporación en el plazo de tres días y concluye con la etapa de recursos. Además de lo descrito, en el trámite de reincorporación laboral por despido injustificado se aplica la norma suprema del ordenamiento jurídico, la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo, Decretos Reglamentarios a la Ley General del Trabajo, Decreto Supremo N° 29894, Decreto Supremo N° 28699, Decreto Supremo N° 0495, Resolución Ministerial N° 868/de 26 de octubre del 2010, además de utilizar jurisprudencia constitucional.

Con relación al número de denuncias, únicamente señaló que realizaron, en la gestión 2018, un total de 66 inspecciones laborales, 38 inspecciones técnicas, 29 reinspecciones y se judicializó 77. Asimismo, señaló que se efectuó posesión de 22 comités mixtos, se realizaron cuatro talleres de capacitación, se efectuó el visado del 100% de los contratos, se refrendó el 100% de los finiquitos, se abrieron el 100% de los mecanismos de controles de asistencia y se atendieron el 100% de las audiencias y consultas.

Sobre los instrumentos que aplican para la realización de inspecciones, describió los siguientes: solicitud de inspección (según cronograma o denuncia de parte), memorándum de inspección, declaratoria de independencia (se encuentra en el mismo memorándum), ubicación del lugar, identificación del Inspector del Trabajo, llenado de actas de inspección, requerimiento de documentación, informe del Inspector y remisión al juzgado laboral.

Con relación al procedimiento de selección de Inspectores, informó que dicha Jefatura Regional no es una oficina descentralizada por lo que no cuenta con una oficina de recursos humanos independiente, ya que el Jefe Departamental o Regional del Trabajo no procede con la selección y/o contratación de personal. Señaló que dicha pregunta debe ser trasladada a la Unidad de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión social en la ciudad de La Paz.

Respecto al perfil del inspector, indicó que debe principalmente tener conocimiento de la Constitución Política del Estado, Ley General del Trabajo, Reglamento de la Ley General del Trabajo, Código Procesal del Trabajo, Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar, Ley 1178, Ley 2027, y normativa laboral en actual vigencia.

La Jefatura Regional del Trabajo de Villa Montes no cuenta con vehículos para realizar las distintas actividades, por lo que debe solicitar la contratación de servicio de transporte a través de su unidad administrativa. Cuenta con el sistema CIT (Correspondencia y Tramites), así como el SIGEC (Sistema de Gestión de Correspondencia).

Los Inspectores de Trabajo, al momento de su designación, pasan por una etapa de inducción, práctica y capacitación, en primera instancia sobre los trámites administrativos, y posteriormente inducción *in situ* acompañando al personal de más experiencia durante un mes. Así también, se hace rotar al inspector en los distintos trámites que se realizan en dicha cartera de Estado.

1.7 DEPARTAMENTO DE SANTA CRUZ

La Inspectoría Departamental de Trabajo de Santa Cruz tiene una oficina amplia para la atención de usuarios; sin embargo, la misma no ofrece privacidad. Cuenta con una sala de audiencia y una sala de espera con sillas para el público.

Se verificó la existencia de escritorios, computadora e impresora, además de material de escritorio. Utilizan un sistema de registro de denuncias y acciones realizadas.

El Dr. Freddy López Suárez, Jefe Departamental de Trabajo, manifestó que el personal de la Defensoría del Pueblo no podía realizar ninguna verificación a sus oficinas y tampoco quiso dar información del personal, debido a que el ministro les habría prohibido brindar información alguna o permitir verificaciones en las oficinas por considerarlo una fiscalización.

Respecto a un registro ya sea informático o manual de las acciones que realizan en el ejercicio de sus funciones, dijo que cuentan con un sistema de registro y tienen libros de actas. Respecto a la interrogante sobre la cantidad de audiencias solicitadas y atendidas al mes, verificaciones *in situ* solicitadas y atendidas y verificaciones en agricultura, el Jefe Departamental de Trabajo no dio respuesta.

El horario de atención de la Inspectoría es diferido: para la administración es horario de oficina y los operadores trabajan horario continuo.

El Jefe Departamental de Trabajo no respondió a las interrogantes referidas al procedimiento de atención de consultas y denuncias, requisitos para la atención, sobre la existencia de reglamentos o manuales. Asimismo no informó sobre la existencia de los formularios de inspecciones laborales y técnicos o formularios específicos para inspecciones agrícolas. De igual forma, no identificó necesidades ni problemáticas.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por la Jefatura Departamental de Trabajo de Santa Cruz, se tienen los siguientes datos:

Mediante carta con cite MTEPS-3DT SC-FALF-0066-CAR/19 de fecha 4 de noviembre de 2019, el Abg. Freddy Alberto López Flores, Jefe Departamental de Trabajo de Santa Cruz, respecto a la solicitud de información requerida por la Defensoría del Pueblo, respondió en atención a nota de 8 de julio de 2019 en la que hace notar una "impresión en la nota de referencia respecto a la norma que rige para la inspección del trabajo, toda vez que se señala la Resolución Ministerial 346/87 que aprueba el reglamento de la Inspección de Trabajo de 1990", en relación a dos Convenios Internacionales de la OIT sobre la inspección de Trabajo y la Resolución 685/14 de 10 de octubre de 2014, y argumentó que el informe requerido debiera ser en relación a una Resolución Ministerial de 1987, que hubiera aprobado un Reglamento de 1990. Asimismo, señaló que "...se procedió en la búsqueda de Resolución referida, no encontrándose resultado alguno, es por tal motivo que el suscrito Jefe Departamental se ve limitado en poder informar la integridad de lo requerido por la Delegada Defensoría Departamental de Santa Cruz de la Defensoría del Pueblo".

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de su Unidad de Estadística, mediante nota CITE: MTEPS-VMTPS-DGTHSO-SCS-0567-CAR/19 de 27 de diciembre de 2019, se tiene que en el departamento de Santa Cruz, durante la gestión 2018, se realizaron 412 inspecciones laborales y 327 inspecciones técnicas.

Por otro lado, el departamento de Santa Cruz cuenta con cuatro Inspectorías Regionales de Trabajo en Puerto Suárez, Montero, Warnes y Camiri, que presentan las siguientes características:

La oficina de la **Inspectoría Regional de Trabajo de Puerto Suárez** consta de tres ambientes de los cuales dos son oficinas y un archivo. Cuenta además con un pasillo largo tipo *hall*, una cocina, un baño y un patio grande. La oficina de inspectoría garantiza privacidad, donde además se realizan las audiencias. El pasillo se encuentra habilitado como espacio de espera para el público, y se encuentra protegido por un techo y tela milimétrica con 10 sillas, tres sillones y una mesa grande. El pasillo está expuesto a la intemperie, no tiene ventiladores ni

aire acondicionado por lo que las personas que esperan deben soportar altas temperaturas características de la región.

Con relación al equipamiento, tienen escritorios, computadoras, impresoras, papel, libros de actas, archivadores y otros, además de un celular táctil modelo antiguo que no les permite el acceso a los formularios en línea. Y cuentan con una línea telefónica fija.

Respecto al registro de información, utilizan el Sistema CIT de Trámites y Correspondencia que se maneja en línea a nivel nacional. Sobre datos estadísticos, a la fecha recibieron 203 denuncias y al ser una instancia de conciliación la mayoría de los casos se resuelven, por lo que sólo 10 casos cuentan con sanción.

En cuanto a aspectos relacionados a recursos humanos, la Jefa Regional señaló que el Inspector de Trabajo debe ser profesional abogado que conozca la normativa en el ámbito laboral. Añadió que desde la práctica se requiere que sea profesional en ingeniería industrial, por los aspectos técnicos que se requieren. Sobre los requisitos, puntualizó que debe tener Título en Provisión Nacional, dos años de experiencia en el ámbito laboral y tener cursos de posgrado en seguridad industrial. Su nombramiento es a través de convocatoria pública, para lo cual debe efectuarse la verificación del cumplimiento de requisitos, examen teórico, entrevista personal, calificación final y designación. Refirió que los Inspectores en la regional de Puerto Suárez no son funcionarios de carrera y que sólo cuentan con una inspectora.

Con relación a los cursos de perfeccionamiento, señaló que existen capacitaciones, pero que son en la ciudad de Santa Cruz, razón por la cual al encontrarse distante y por el trámite de autorización muchas veces se ven imposibilitados de asistir. Aclaró que con sus propios recursos, a la fecha se encuentran cursando un diplomado en seguridad industrial.

Respecto a la existencia de un libro o registro informático de las acciones que realizan, dijo que cuentan con el CIT Sistema de Correspondencia y Trámites, sistema de denuncias, bolsa de empleo, ABC de informes mensuales, inspecciones técnicas, verificaciones, procesos judiciales, y otros. En el caso de las conciliaciones, sólo cuentan con un registro manual.

En cuanto al número de solicitudes de audiencia al mes, informó que tienen un estimado de 20 solicitudes de audiencia, 10 solicitudes de verificaciones y cada inspector realiza al mes aproximadamente 10 verificaciones. No reportó la cantidad de audiencia que se atienden al mes, únicamente puntualizó que las audiencias son llevadas a cabo por la Jefa Regional del Trabajo y que sólo en caso de que no esté disponible o ausente las audiencias son atendidas por la inspectora.

El horario de atención de la inspectoría es de 08:30 a 12:30 y de 14:30 a 18:30.

Sobre el procedimiento de atención señaló que únicamente se solicita la cédula de identidad, que la atención es por orden de llegada y que se efectúa el registro del caso en el sistema,

se consigna la identificación del derecho vulnerado y se emite la citación con la fecha de audiencia, que debe ser notificada con 48 horas de anticipación.

Cuentan con reglamentos y resoluciones ministeriales. Para las inspecciones utilizan un solo tipo de formulario. Refirió que para cada caso sólo hacen adecuaciones en el momento.

Identificó como necesidades la falta de caja chica, vehículo toda vez que su jurisdicción comprende dos provincias y seis municipios, la falta de combustible, fotocopiadora, un auxiliar que realice las citaciones, personal de limpieza, mejoramiento del servicio de internet y capacitación permanente al personal (virtual). En cuanto al procedimiento, dijo que no tienen dificultades, siendo sólo el factor distancia lo que les dificulta realizar las citaciones.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por la Jefatura Regional de Trabajo de Puerto Suarez, se tienen los siguientes datos:

Con relación al procedimiento de denuncias, informó que se procede a petición verbal del trabajador y de acuerdo con la infracción laboral omitida por el empleador, se recibe la denuncia y se emite la citación con señalamiento de audiencia de conciliación con 48 horas de anticipación. En la audiencia, se escucha a las partes y de los alegatos y conclusiones se emite una resolución en el marco de la Ley General del Trabajo y Decreto Supremo N° 28699, respecto a la reincorporación laboral la Resolución Ministerial N° 868 y demás normas emitidas por el Ministerio de Trabajo.

Sobre el número de denuncias, reportó que en la gestión 2018 se registraron 250 denuncias de las cuales tres se derivaron a la vía ordinaria por no haber logrado acuerdos mutuos. Se realizaron 44 inspecciones laborales, una inspección técnica, 10 verificaciones de contratos extranjeros, 10 verificaciones a biométricos, una inspección agrícola, sanciones impuestas solo multa por infracción a las leyes sociales, tres declinatorias a instancia jurisdiccional (por no resolver de forma conciliatoria) y 14 procesos judiciales por infracción a las leyes sociales.

Respecto a los instrumentos para realizar la inspección, mencionó los siguientes: Memorándum de designación, requerimiento de documentación, acta de inspección, informe de inspección. El procedimiento de inspección técnica comprende la emisión de memorándum de designación, acta de inspección técnica y emisión de informe. Respecto al procedimiento para la selección de inspectores de trabajo, refirió que es el mismo que para cualquier funcionario público, ser abogado y diplomado en seguridad industrial (recomendable). Asimismo, señaló que tienen capacitaciones para los Inspectores de Trabajo.

No cuentan con transporte para las inspecciones y tienen los siguientes programas informáticos: IVC, SIGEC, CYT, Sistema de Denuncias, POAR, OVT.

La Inspectoría Regional de Trabajo de Montero cuenta con dos ambientes pequeños, uno es utilizado para la atención de la población y el otro corresponde al despacho del Jefe Regional. No tiene espacios para la atención de audiencias laborales. En el ingreso, existen tres escritorios y ocho butacas.

Respecto al equipamiento, cuentan con tres computadoras, una impresora y un teléfono con línea fija.

Con relación al uso de sistemas informáticos y datos estadísticos, el inspector Gabriel Montero, quien se encontraba presente durante la verificación defensorial, no quiso dar información al respecto.

Sobre los aspectos relacionados a recursos humanos, el personal de la Defensoría del Pueblo señaló que no pudieron recabar esa información.

El horario de atención de la Inspectoría es de 08:00 a 12:00 y de 14:30 a 18:30.

Durante la verificación defensorial no se tuvo acceso a la información referida al procedimiento de atención de consultas y denuncias, requisitos para la atención, sobre la existencia de reglamentos o manuales. Asimismo, no informó sobre la existencia de los formularios de inspecciones laborales y técnicos o formularios específicos para inspecciones agrícolas.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por la Jefatura Regional de Trabajo de Montero, se tienen los siguientes datos:

Con relación al número de denuncias y número de informes, informó que en la gestión 2018 tienen registrado un total de 1.088 denuncias laborales, en la gestión 2019 un total de 772 denuncias laborales. Asimismo, reportó un total de 162 informes elaborados en la gestión 2018, que determinaron sanciones y durante la gestión 2019 un total de 36 informes de inspecciones realizadas, que determinaron sanciones.

Respecto a las solicitudes de declinatoria de competencia, manifestó que en la gestión 2018 existió un total de 27 declinatorias y en la gestión 2019 un total de 18.

Con relación a las actividades realizadas, informó lo siguiente: en la gestión 2016 se realizaron 13 inspecciones, 13 empleadores con infracción, 13 empleadores con sanciones y dos empleadores que pagaron multa. En la gestión 2017, se realizaron 113 inspecciones, 113 empleadores con infracción, 113 empleadores con sanciones y nueve empleadores que pagaron multa. En la gestión 2018, se realizaron 162 inspecciones, reportaron 136 empleadores con infracción, 136 empleadores sancionados y 11 empleadores que pagaron multa.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de su Unidad de Estadística, mediante nota CITE: MTEPS-VMTPS-

DGTHSO-SCS-0567-CAR/19 de 27 de diciembre de 2019, se tiene que en la inspectoría regional de Montero, durante la gestión 2018, se registró 136 empresas infractoras, 136 empresas sancionadas y 11 empresas que cumplieron con las sanciones.

La Inspectoría Regional de Trabajo de Warnes tiene un solo ambiente de aproximadamente 6x5 m, que cuenta con un baño pequeño. Dicho ambiente no cuenta con ninguna división o separación. En el ingreso existen tres butacas de espera para el público. Durante la verificación, la Inspectora señaló que cuando hay varias personas esperando atención cruzan la calle para esperar en la sombra, porque la entrada del sol a la oficina es de frente y en época de calor resulta incómodo.

Respecto al equipamiento, tienen dos escritorios, dos computadoras y una impresora. No cuentan con línea fija ni con teléfono institucional.

Con relación a la existencia de un sistema informático de registro de denuncias, inspecciones y consultas, utilizan un formulario de denuncias y un sistema denominado CIT; sin embargo, la Inspectora señaló que ignora el significado de dicha sigla y que por ahora ese sistema no está en funcionamiento, por lo que optan por el llenado manual.

En cuanto a los aspectos relacionados a recursos humanos, la Inspectora manifestó sobre el perfil del Inspector que debe ser abogado y debe contar con su título profesional para ingresar. Mencionó que en su caso ella presentó su currículum y la llamaron para su designación. Respecto al procedimiento para su nombramiento, le enviaron su memorando. Sobre la carrera administrativa, sólo menciona que ella cuenta con ítem del Ministerio de Trabajo. Sobre la cantidad de inspectores, informó que existe una Inspectora y la Jefa Regional.

En su caso, señala que tuvo un periodo de práctica. Cuentan con talleres de capacitación cada vez que sale una nueva normativa y recibe al menos una capacitación al año.

Respecto a un registro ya sea informático o manual de las acciones que realizan en el ejercicio de sus funciones, tienen un sistema denominado SAP (ignora la denominación de la sigla) y cuentan con un libro de registro de denuncias.

Con relación a la información estadística reportada al mes, señaló que se tiene 60 solicitudes; sin embargo, no todas las audiencias se llevan a cabo. Se desarrollan cerca de 40 audiencias al mes. Las solicitudes de verificación *in situ* son aproximadamente dos al mes. Señaló que atiende un promedio de seis audiencias al mes, tres en la mañana y tres en la tarde; sin embargo, aclara que no todas se llevan a cabo. Realiza dos verificaciones *in situ* al mes y una en ganadería.

El horario de atención de la Inspectoría reportado es de 08:30 a 12:30 y de 14:30 a 18:30.

En cuanto a los requisitos para la atención al público, informó que para preliquidación se solicita la cédula de identidad y las últimas boletas de pago y la presencia del trabajador

interesado. Para las consultas, se solicita la cédula de identidad y pueden acudir terceros. La atención es por orden de llegada.

Respecto a la normativa, cuenta con un manual, que al momento de la verificación no lo tenía a mano. Asimismo, tienen formularios de inspección y un formulario específico de inspecciones agrícolas.

Sobre las necesidades para otorgar un mejor servicio, identificó la falta de recursos humanos y equipos. Manifestó que ella trata de optimizar su trabajo pese a las condiciones. Señaló como problemática la burocracia y la demanda de muchos informes.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por la Jefatura Regional de Trabajo de Warnes, se tienen los siguientes datos:

Con relación al procedimiento para la atención de denuncias por infracciones a leyes sociales, únicamente menciona el Artículo 6 del Reglamento de Inspección de Trabajo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 346/87 de 28 de noviembre de 1987.

En cuanto a datos estadísticos, reportó que en la gestión 2018 se realizaron 31 inspecciones laborales, 16 inspecciones técnicas, ninguna inspección agrícola. Dentro del manual de inspecciones no existe la figura de inspecciones agrícolas, sin embargo con la finalidad de no dejar desprotegidos a los trabajadores del área rural, que son trabajadores del campo se realizan inspecciones de trabajo forzoso. Asimismo, sobre el número de procesos por infracciones a leyes sociales en la gestión 2018 se realizaron 29 procesos por inspecciones laborales, 10 procesos por inspecciones técnicas. Respecto a las inspecciones técnicas se realiza una reinspección técnica después de haber realizado la notificación con las recomendaciones realizadas en el informe de Inspección Técnica. Sobre el número de inspecciones agrícolas, señaló que el mismo no corresponde. Informó que no se emite ningún tipo de sanción en las denuncias por infracciones a leyes sociales, dado que sólo se sugiere una multa pecuniaria. Aclaró que no se efectúa declinatorias y sólo se presenta denuncia por infracciones a la leyes sociales.

Respecto a los instrumentos normativos que se aplican para realizar una inspección laboral, informó que se realizan en el marco de la Resolución Ministerial N° 613/17 de 25 de julio de 2017. Aclaró que dentro del trabajo que realiza el Ministerio de Trabajo no existe la terminología de inspecciones agrícolas.

Sobre el procedimiento de selección de Inspectores de Trabajo, perfil requerido y capacitación del mismo, señaló que no corresponde a la Regional Warnes emitir ningún criterio por no ser de su competencia.

Cuentan con un sistema donde reportan de manera mensual todas las actividades más relevantes del POA. Por otra parte, no tienen ningún tipo de transporte para realizar las

inspecciones. Asimismo, señaló que no poseen presupuesto propio, por lo que toda solicitud debe realizarse a través de la Dirección General de Asuntos Administrativos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de su Unidad de Estadística, mediante nota CITE: MTEPS-VMTSP-DGTHSO-SCS-0567-CAR/19 de 27 de diciembre de 2019, se tiene que en la inspectoría regional de trabajo de Warnes, durante la gestión 2018, se registraron 29 empresas infractoras y 29 empresas sancionadas.

La Inspectoría Regional de Trabajo de Camiri tiene oficinas con espacios suficientes, una sala de espera para 10 personas y dos ambientes privados donde atienden los Inspectores.

En cuanto al equipamiento, existen cuatro escritorios, cuatro computadoras, tres impresoras, además de material de escritorio suficiente. Cuentan con un dispositivo celular corporativo, que se encuentra cumpliendo su periodo útil de funcionamiento.

Con relación a la existencia de un sistema informático de registro de denuncias, inspecciones y consultas, señaló que cuentan con el sistema FRAN donde registran todo.

Respecto a las estadísticas sobre el número de denuncias y sanciones, sólo mencionó que se elaboraron informes, que son enviados.

En cuanto a los aspectos relacionados a recursos humanos, el Jefe Regional de Trabajo manifestó respecto al perfil que el inspector que debe ser abogado con especialidad en el área de derecho social laboral, que la designación del inspector es directa y que su procedimiento de nombramiento es de carácter político. Refirió que no son funcionarios de carrera y aclaró que sólo estará mientras dure el mandato del ministro.

Respecto a la cantidad de Inspectores de Trabajo, cuentan con dos inspectores, que antes de ejercer sus funciones no tienen un período de práctica y aprenden en el ejercicio del trabajo. Señaló que en la presente gestión no se dio ningún curso y que por la coyuntura electoral no ha importado.

Respecto a un registro ya sea informático o manual de las acciones que realizan en el ejercicio de sus funciones, indicó que registran todo en el sistema y en el programa FRAN (Reporte mensual de inspecciones laborales y técnicas).

Con relación a la información estadística reportada al mes, informó que se atienden en promedio 15 solicitudes de audiencia, la cantidad de verificaciones realizadas en el mes es variable. Los inspectores atienden cada uno de 10 a 15 audiencias, cada inspector realiza 10 verificaciones *in situ* y cinco verificaciones *in situ* en agricultura. Añadió que desde enero se realizaron unas 50 verificaciones en agricultura.

El horario de atención de la Inspectoría reportado es de 08:30 a 12:30 y de 14:30 a 18:30.

En cuanto a los requisitos para la atención al público, informó que el trabajador es atendido por orden de llegada sin mayores requisitos.

Respecto a la normativa, señaló que cuentan con un Reglamento Interno. Con relación a los formularios de inspección, laborales y técnicos, informó que todos los formularios son iguales; sin embargo, dijo que cuentan con un formulario específico para inspecciones agrícolas.

Sobre las necesidades para otorgar un mejor servicio, señaló la falta de apoyo administrativo para la recepción, derivación y archivo de la documentación e identificó como problemáticas la falta de un Juez Laboral, ya que por la ausencia de esta autoridad se tienen 60 casos que no ingresan.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por la Jefatura Regional de Trabajo de Camiri, se tienen los siguientes datos:

Con relación a los procedimientos de atención de denuncias por infracciones a leyes laborales, detalló el referido a la cancelación de sueldos o beneficios sociales (en instancia de conciliación). Presentación de denuncia formal por escrito o verbal por el trabajador, tercero con representación legal o representante sindical; se emite citación hasta por tercera oportunidad, señalando día y hora de audiencia. Inmediatamente, se procede con la diligencia de entrega al empleador o representante legal de la empresa; se instala la audiencia con la presencia de las partes en conflicto, en igualdad de oportunidad; se concede el uso de la palabra a los sujetos (trabajador-empleador); de suscitarse la incomparecencia del denunciado a las citaciones emitidas (primera, segunda y tercera) se elabora informe de declinatoria de competencia a la vía judicial ordinaria por las actuaciones deliberadas e incomparecencia a las citaciones de parte del denunciado. Desarrollada la audiencia y de arribarse a una solución se suscribe acta de conciliación, con el pleno consentimiento de ambas partes; en caso de no lograr una solución se elabora un informe de declinatoria de competencia por hechos contenciosos o controvertidos a la vía judicial ordinaria.

Procedimiento de Inspecciones Laborales.- El Jefe Regional designa mediante memorándum al Inspector de Trabajo para que realice la inspección laboral a la empresa o establecimiento laboral. El inspector emite citación de requerimiento de documentación y requisitos; se elabora el acta de inspección laboral y se efectúa entrevista con el empleador encargado, representante legal de la empresa o establecimiento laboral con la presencia de un representante sindical o trabajador. El inspector entrega documentos y otorga el plazo de cinco días hábiles, a efectos de que el empleador presente la documentación de descargo, en cuanto al cumplimiento de los derechos sociolaborales. Presentada o no la documentación, el inspector emite informe en el plazo de tres días hábiles, que puede sugerir la imposición de multas por infracción a leyes sociales o liberación

de sanción por cumplimiento a los derechos socio laborales. El informe se remite al superior inmediato para su valoración y respectiva denuncia en la vía judicial, si el caso corresponde.

Procedimiento de Inspección Agrícola.- El Jefe Regional designa mediante memorándum al Inspector de Trabajo para que realice la inspección laboral a la empresa o establecimiento laboral. El inspector emite citación de requerimiento de documentación y requisitos. Se elabora el acta de inspección laboral. La entrevista se realiza por separado primero con el o los trabajadores de campo (estancias ganaderas — agrícolas) y posteriormente con el empleador, encargado o representante legal de la empresa o establecimiento laboral. De constarse vulneración se convoca a audiencia de restitución de derechos laborales. El inspector entrega documentos y otorga plazo de cinco días hábiles a efectos de que el empleador presente documentación de descargo, en cuanto a cumplimiento de los derechos socio laboral. Habiendo presentado o no la documentación, el inspector emite informe en el plazo de tres días hábiles, mismo que puede sugerir la imposición de multas por infracción a leyes sociales o liberación de sanción por cumplimiento a los derechos sociolaborales. El informe se remite al superior inmediato para su valoración y respectiva denuncia en la vía judicial, si el caso corresponde.

Procedimiento de Inspección Técnica.- El Jefe Regional designa mediante memorándum al Inspector de Trabajo para que realice la inspección laboral a la empresa o establecimiento laboral. El inspector emite acta de inspección técnica. Se efectúa entrevista con el empleador, encargado, representante legal de la empresa o establecimiento laboral con la presencia de representante sindical o trabajador, a efectos de contar con información y datos generales, administrativos, laborales y legales. Posteriormente se realiza, un recorrido por las diferentes áreas de la empresa. El Inspector emite un informe en el plazo de tres días hábiles, que puede establecer observaciones por aspectos técnicos e incumplimiento a la normativa de la Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional, y dispone que dichos aspectos se subsanen en un tiempo perentorio de hasta 30 días hábiles como máximo o no establece ninguna observación por cumplimiento a la normativa antes referida. El informe se remite al superior inmediato para su valoración y respectiva notificación al empleador o representante legal, para que subsane las observaciones. Transcurrido el plazo, se procede a realizar (mediante nueva designación de memorándum) una reinspección técnica, a efectos de verificar el cumplimiento a las observaciones presentadas en el informe. El inspector evacua informe conclusivo de la reinspección técnica. El informe puede establecer la imposición de multas por incumplimiento a la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, y demás normas conexas, o liberar de sanción por cumplimiento de dicha normativa. Si corresponde el informe se remite al superior inmediato para su valoración y respectiva denuncia en la vía judicial por infracción a leyes sociales.

Señaló que la normativa que regula estos procedimientos descritos es la CPE en su Artículo 50; Decreto Ley N° 16998 y el Reglamento de la Inspección del Trabajo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 346/87.

Respecto a la información estadística, reportó que en la gestión 2018 se recibieron 251 denuncias laborales, se realizaron 64 inspecciones laborales, 12 inspecciones técnicas, 34 inspecciones agrícolas, 18 declinatorias a instancia judicial, ninguna sanción aplicada, así como ningún proceso judicial.

Con relación a los instrumentos para la realización de inspecciones laborales, técnicas y agrícolas, señaló los siguientes: para inspecciones laborales el memorándum de designación, requerimiento de documentación y acta de inspección laboral; para inspección técnicas el memorándum de designación, requerimiento de documentación y acta de inspección técnica, y finalmente para la inspección agrícola el memorándum de designación, requerimiento de documentación, acta de inspección laboral y formulario de entrevista.

Sobre los aspectos relacionados a la selección, nombramiento y perfil del Inspector de Trabajo, señaló que la consulta debe ser dirigida a la Unidad de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Con relación a los medios de transporte, dijo que cuentan con movilidad consistente en una camioneta para la realización de trabajo en área rural y urbana. Asimismo, señaló que la asignación de presupuesto para la realización de inspecciones se efectúa a través de la Unidad Administrativa. No respondió a la interrogante sobre la existencia de un sistema informático de registro que consigne la información que generan los Inspectores de Trabajo.

1.8 DEPARTAMENTO DEL BENI

La Inspectoría Departamental de Trabajo de Beni cuenta con espacios suficientes. Cada inspector tiene una oficina independiente para celebrar las audiencias, la secretaría funciona en la planta baja, existe una sala de espera y sillas para el público, además de un televisor. También en el primer piso se ubican las oficinas de los cuatro Inspectores.

Sobre el equipamiento, cuenta con escritorios, computadora e impresora. Tienen un dispositivo celular que se comparte en la oficina, además de una línea telefónica fija, N° 34628868.

Informaron que los Formularios de Inspección son debidamente aprobados mediante Resolución Ministerial en el marco de la Ley General del Trabajo y normas conexas. Los Inspectores en el ejercicio de sus funciones aplican el Reglamento de Inspección del Trabajo de 1991, la Ley General del Trabajo y normas conexas. Los instrumentos que aplican son memorándum, requerimiento de información y acta de inspección.

Utilizan dos sistemas informáticos el primero es de Correspondencia y Trámites C&T y el segundo es el SIGEC, de seguimiento a la documentación.

Respecto a las estadísticas sobre el número de denuncias y sanciones, únicamente se mencionó que cuenta con estadísticas insertas en los mismos sistemas que utilizan, y que centralizan la información en la Dirección General de Planificación y la Dirección General del Trabajo.

De la información proporcionada por los Inspectores y el Jefe Departamental de Trabajo en la verificación defensorial, se tiene que el perfil de inspector es el siguiente: abogado de preferencia con especialidad, conocimiento en materia laboral: sin embargo, aclararon que a objeto de contar con mejor información ésta debería solicitarse a la Unidad de Recursos Humanos. Asimismo, sobre las interrogantes del procedimiento del nombramiento del Inspector, la existencia de convocatoria pública, examen de competencia o designación directa y sobre la función de carrera, no dieron respuesta pues manifestaron de igual manera que dicha información sea requerida a la Unidad de Recursos Humanos.

Con relación a la cantidad de inspectores de la Jefatura Departamental de Trabajo, dijeron que existen cuatro inspectores en Trinidad, cinco en Riberalta y tres en Guayaramerín. Añadieron que en ocasiones el Jefe Departamental de Trabajo también ejerce como Inspector.

Los Inspectores antes de ejercer sus funciones tienen un período de inducción, sobre los sistemas y procedimientos internos en materia laboral y se someten a evaluaciones mensuales. Cuentan con cursos de actualización y toma de decisiones.

Respecto a un registro ya sea informático o manual de las acciones que realizan en el ejercicio de sus funciones, cada Inspector cuenta con: un libro de registro personal, un cuaderno de seguimiento de inspecciones y un cuaderno de correspondencia.

Con relación a la cantidad de solicitudes, señalaron que el número es variable con un promedio de 40 audiencias al mes. Sobre el número de verificaciones *in situ* manifestaron que el número se encuentra relacionado con las denuncias recibidas por lo que no se puede tener un número exacto al ser muy variable.

Al mes cada inspector, atiende un promedio de 40 audiencias. Los inspectores realizan inspecciones a objeto de hacer seguimiento al cumplimiento de derechos sociales laborales. Con relación a las solicitudes de verificaciones *in situ* en agricultura, se señaló que el número es muy variable y no dieron datos.

El horario de atención de la Inspectoría reportado es de 08:30 a 12:30 y de 14:30 a 18:30. Añadieron que por lo general las jornadas laborales se extienden hasta 21:00 o 22:00 conforme a registro biométrico.

En cuanto a los requisitos para la atención al público, informaron que se solicita la cédula de identidad o los datos personales. Luego, ingresa a sorteo en secretaría y se asigna al Inspector.

Respecto a la normativa, cuentan con la Resolución Ministerial N° 346/87 que aprueba el Reglamento de la Inspección de Trabajo de 1990, que pone en ejercicio la aplicabilidad de los formularios de inspección, mismos que están definidos como inspecciones laborales, técnicas, reinspecciones e inspecciones integrales. Asimismo, señalaron que la Ley General del Trabajo no establece empresas pequeñas, medianas ni grandes, y que sólo establece la regulación entre trabajadores y empleadores. Sobre los formularios para inspecciones agrícolas, señalaron que todos están sujetos a los parámetros de la Ley General del Trabajo y normas conexas.

En cuanto a las necesidades identificadas por la Jefatura Departamental de Trabajo, señalaron que se requieren dos inspectores para mejorar la calidad de atención a los usuarios, vehículo para ingresar a las inspecciones y al campo. Identificaron como problemática la falta de coercitividad en los procedimientos administrativos que aplican para exigir el cumplimiento de sus determinaciones administrativas.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por la Jefatura Departamental de Trabajo de Beni, se tienen los siguientes datos:

Sobre el procedimiento, señalaron que cuatro inspectores de trabajo atienden denuncias por incumplimiento a las leyes sociales, además que cuentan con un sistema de denuncias que permite el registro de las realizadas por trabajadores y trabajadoras por vulneración de sus derechos laborales y en cumplimiento a las siguientes disposiciones legales, Constitución Política del Estado, Ley General de Trabajo, Reglamento de la Ley General del Trabajo, Código Procesal del Trabajo, Estabilidad Laboral D.S. 0012, Ley 223, Ley 977, Decreto Supremo N° 0110, Decreto Supremo N° 1802, Decreto Supremo N° 28699, Decreto Supremo 0495 de 1 de mayo de 2010, Resolución Ministerial N° 868/10, R.M. N°622, Instructivo N°854/14 de 11 de diciembre de 2014 M.T.E.P.S, Instructivo N°855/14 de 11 de diciembre de 2014 M.T.E.P.S y normativa laboral en actual vigencia.

La Jefatura Departamental de Trabajo de Beni no se pronunció respecto al número de denuncias laborales, el número de inspecciones realizadas, el número de sanciones impuestas, el número de declinatorias a la instancia jurisdiccional y el número de procesos judiciales por infracciones a leyes sociales a nivel departamental de la gestión 2018.

Con relación a los instrumentos aplicados para la realización de inspecciones laborales, técnicas en servicio, industrial y en construcción e integrales, dijeron que para su ejecución tienen la emisión de memorándums por el Jefe Departamental, actas de inspección laboral, actas de inspección técnica y actas de inspecciones integrales en trabajo forzoso y remisión de informe del cumplimiento de formalidades establecidas en el Ley General del Trabajo, Decreto Reglamentario y demás normas conexas.

Con relación al procedimiento de selección de Inspectores de Trabajo en cumplimiento al Capítulo III Selección, Formación y Perfeccionamiento de la designación del Reglamento

de la Inspección del Trabajo, señalaron que se deriva del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social. En cuanto al perfil requerido para ser Inspector de Trabajo, manifestaron que es menester recurrir a la Jefatura de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social.

Sobre los medios de transporte facilitados para la realización de inspecciones, informaron que cuentan con un presupuesto aprobado y debidamente inscrito en los Programas Operativos Anuales. Asimismo con relación al uso de un sistema informático de registro, sólo hicieron mención a la importancia de establecer que los sistemas son coadyuvantes de manera integral.

Finalmente, sobre el periodo de práctica y capacitación, la Jefatura Departamental de Trabajo de Beni señaló la importancia del proceso de inducción, actualización y análisis de casos complejos para la realización del trabajo a objeto de encarar las labores recurrentes.

De la información proporcionada mediante nota complementaria, el Jefe Departamental de Trabajo reportó la siguiente información estadística: en la gestión 2018 recibieron 1.710 denuncias laborales, realizaron 144 inspecciones laborales, 43 inspecciones técnicas, 240 inspecciones integrales de trabajo forzoso, reportaron 86 causas ingresadas para procesos judiciales por infracciones a las leyes sociales, y no reportaron ninguna sanción impuesta.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de su Unidad de Estadística, mediante nota CITE: MTEPS-VMTPS-DGTHSO-SCS-0567-CAR/19 de 27 de diciembre de 2019, se tiene que en el departamento de Beni durante la gestión 2018 se realizaron 145 inspecciones laborales y 49 inspecciones técnicas.

Por otro lado, el departamento del Beni cuenta con dos Inspectorías Regionales de Trabajo en Riberalta y en Guayaramerín, que presentan las siguientes características:

La Inspectoría Regional de Trabajo de Riberalta cuenta con oficinas individuales debidamente divididas, con adecuada iluminación. Existe un buen mantenimiento en la infraestructura, tiene un espacio de atención de audiencias laborales y los ambientes de espera son las mismas oficinas de los inspectores.

Respecto al equipamiento, cuentan con escritorio, computadora e impresora y de material de escritorio. Ni el jefe regional ni los inspectores cuentan con celulares dotados de tecnología que permita llenar formularios. Sólo tienen una línea telefónica fija.

Se verificó la existencia de un sistema informático de registro de denuncias. Respecto a las estadísticas sobre el número de denuncias y sanciones, se reportó que esta información cursa en el sistema informático; sin embargo, no tienen el dato estadístico sobre las sanciones emitidas, toda vez que la misma no ha sido sistematizada, aunque se encuentra registrada en diferentes libros de registro de cada inspector. Ninguna persona realiza el trabajo de unificación

de los registros manuales sobre sanciones. No respondieron a la interrogante de la existencia de un sistema informático de registro de inspecciones (laborales, técnicas y en agricultura) y de consultas atendidas.

En cuanto a los aspectos relacionados a recursos humanos, el Jefe Regional de Trabajo manifestó, respecto al perfil que el Inspector, que debe ser egresado de la carrera de derecho, aspecto establecido en el POA 2019. Dijo que no se requiere como requisito ninguna especialidad y sobre la designación señaló que se efectúa de manera directa. Indicó que para el nombramiento el currículum del profesional es propuesto por el Jefe Regional del Ministerio de Trabajo, quien en este caso es el Dr. Jaime Farfán Farjat. Posteriormente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social formaliza la designación. No existe concurso de méritos. Señaló que los Inspectores de Trabajo no son funcionarios de carrera.

Cuentan con tres Inspectores. Al momento de la verificación efectuada por la Defensoría del Pueblo, se identificó la existencia de un ítem acéfalo y el Jefe Regional estaba en la búsqueda del personal que ocuparía dicho puesto.

Los inspectores antes de ejercer sus funciones no tienen un período de práctica; sin embargo, reciben cursos de actualización en normativas laborales que inician cada cuatro meses. El Jefe Regional informó que no se entregan certificaciones de estos cursos de capacitación.

Respecto a un registro ya sea informático o manual de las acciones que realizan en el ejercicio de sus funciones, no cuentan con los mismos.

Con relación a la información estadística reportada al mes, reportó que se tienen 71 solicitudes de audiencia, tres solicitudes de verificaciones *in situ*, 24 audiencias atendidas por cada inspector, una verificación *in situ* realizada al mes. Respecto a las solicitudes y verificaciones *in situ* en agricultura, informó que no existe ninguna solicitud de verificación; sin embargo, la Jefatura Regional realiza verificaciones de oficio que suman 17 en la gestión 2019.

El horario de atención de la Inspectoría reportado es de 08:30 a 12:30 y de 14:30 a 18:30.

En cuanto a los requisitos para la atención al público, informó que se solicita la cédula de identidad y la identificación del demandado. La atención se efectúa de acuerdo con el orden de llegada, directamente con el inspector a quien le toca el turno de atención.

Respecto a la normativa consistente en reglamentos o manuales, el Jefe Regional manifestó contar con todos estos instrumentos; sin embargo, durante la verificación defensorial, cuando se le pidió que pudiera exhibirlos, manifestó no tenerlos dado que los mismos no se encontrarían en la oficina. Con relación a los formularios de inspección, informó que existe un solo formulario para todas las empresas en general. Asimismo, dijo que cuentan con un formulario específico para inspecciones agrícolas.

Señaló como necesidades para otorgar un mejor servicio, el personal humano y equipamiento. Manifestó que necesita un personal administrativo y dos inspectores más, aparte de los cuatro que ya tiene asignados. Identificó como problemática la desobediencia del empleador ante requerimientos, la falta de medios coercitivos para cumplir con sus funciones, la falta de servicio policial y el abandono de la denuncia por parte de los usuarios.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por la Jefatura Regional de Trabajo de Riberalta, se tienen los siguientes datos:

Sobre el procedimiento, señalan que amparados en la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo, su Reglamento y la Ley de Procedimiento Administrativo y su Reglamento, emiten una primera notificación; en caso de inasistencia una segunda notificación y posteriormente una conminatoria. En caso de no lograr un acuerdo en esta instancia de conciliación administrativa, esta cartera de Estado declara contencioso el procedimiento y declinatoria de competencia a la justicia ordinaria.

Respecto al número de denuncias, el Jefe Regional de Trabajo adjuntó a su nota de fecha 28 de agosto de 2019 el detalle correspondiente a 849 denuncias atendidas en la gestión 2018.

Con relación a los instrumentos que aplican para realizar una inspección laboral, técnica y agrícola en empresas pequeñas, medianas y grandes, detalló los siguientes: memorándum de designación, papeleta de salida a inspección, acta de inspección laboral, técnica y de trabajo forzoso, según corresponda, e informe de recomendaciones.

Sobre el procedimiento de selección de inspectores de trabajo en el marco del Capítulo III del Reglamento de la Inspección de Trabajo y el perfil requerido, señalaron que esta función es Responsabilidad de la Jefatura de Recursos Humanos del MTEPS.

En cuanto a los medios de transporte, informaron que cuentan con una camioneta color blanco, con Placa N° 3087 INR (Dotado recientemente el mes de agosto de 2019). Además, que trabajan con un sistema informático de control de denuncias del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social.

Finalmente, sobre el periodo de práctica y capacitación la Jefatura Regional de Trabajo de Riberalta, señalaron que el Inspector después de su nombramiento se adhiere a la capacitación programada en el POA del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, mediante la inducción para la aplicación de las normas laborales.

La Inspectoría Regional de Trabajo de Guayaramerín cuenta con oficinas separadas con aire acondicionado y espacios amplios y cómodos. Las audiencias se realizan en las oficinas de los inspectores y tiene un ambiente de espera con sillas para el público.

Tiene escritorios, computadora e impresora, además de material de escritorio. No cuenta con dispositivos celulares dotados de una aplicación que permita llenar en línea los formularios de inspección; sin embargo, tiene una línea de teléfono fijo N° 8554997 y un celular corporativo N° 67347738.

Con relación a la existencia de sistemas informáticos, dispone del Sistema de Correspondencia y Trámites CIT, además tiene un archivo digital donde se reportan las actividades. Respecto a los datos estadísticos, señalaron que se emiten reportes mensuales; sin embargo, no cuentan con datos estadísticos a la mano de denuncias y sanciones. La Jefa Regional señaló que, en caso de necesitar un dato estadístico, se debe realizar la sumatoria en forma casi manual, porque el sistema es obsoleto y no está interconectado con el sistema que maneja su oficina nacional y explicó que no sabe manejarlo.

En cuanto a los aspectos relacionados a recursos humanos, la Jefa Regional de Trabajo manifestó que el inspector debe ser abogado. Asimismo, indicó que sólo cuentan con un inspector y que un ítem está acéfalo. Sobre las interrogantes relacionadas a los requisitos de especialidad para la designación de inspectores de trabajo, su nombramiento mediante convocatoria y examen de competencia o designación, explicó que tanto la contratación como el procedimiento de selección son manejados por la oficina nacional, es decir por el Ministro de Trabajo. Asimismo, señaló que los Inspectores de Trabajo no son funcionarios de carrera.

Antes de ejercer sus funciones, el Inspector no tiene un período de práctica; sin embargo, recibe un curso de capacitación de acuerdo con el cargo. Informó que existen instructivos para realizar cursos con costos pagados de forma personal, situación que dificulta su cumplimiento por el aspecto económico. Asimismo, refirió que la gestión pasada tomó un curso de manejo de la oficina, pero que los Inspectores no recibieron ese curso.

Respecto a un registro ya sea informático o manual de las acciones que realizan en el ejercicio de sus funciones, indicó que sólo utilizan un libro de denuncias.

Con relación a la información estadística reportada al mes, informó que no cuentan con solicitudes de audiencia, toda vez que se producen de acuerdo al número de denuncias. Asimismo, explicó que la gente prefiere no solicitar inspecciones en sus fuentes laborales por temor a represalias, motivo por el cual no se realizan inspecciones a solicitud. Por otra parte, refirió que actualmente no hay juez del trabajo, que suple un juez en lo civil y que en la presente gestión la Inspectoría Regional de trabajo de Guayaremerín declinó competencia en 12 casos, que ingresaron a la vía judicial.

Respecto a la cantidad de verificaciones *in situ*, señaló que no cuentan con ninguna solicitud, debido a que la población no pide verificaciones a fin de no meterse en problemas. No cuentan con una estadística exacta por mes, por ejemplo, en agosto hubo siete verificaciones *in situ*. En la gestión 2018, sólo realizaron verificaciones en agricultura, de enero a marzo, con un

total de nueve; sin embargo, la Jefa Regional refirió que no cuentan con un registro digital de estadísticas de dichas verificaciones.

En la Jefatura Regional de Trabajo de Guayaramerín no tienen solicitudes formales de audiencias. Informó que el número de audiencias depende de la cantidad de denuncias. Sobre la cantidad de inspecciones, detalló que se programan tres verificaciones *in situ* al mes. Durante la verificación defensorial, se identificó que no cuentan con un registro de inspecciones. Si bien la Jefa Regional, mostró el sistema de registro digital que manejan, explicó que sólo lo utiliza para registrar correspondencia que ingresa a su oficina.

El horario de atención de la inspectoría reportado es de 08:30 a 12:30 y de 14:30 a 18:30.

En cuanto a los requisitos para la atención al público, informó que se solicita la Cédula de Identidad. Y añadió que para recibir atención, la persona simplemente debe apersonarse a la oficina.

Respecto a la normativa, indicó que cuentan con reglamentos de inspección y se verificó que se encontraba a la vista el Reglamento de la Inspección del Trabajo de 1991, emitido por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social. Los formularios de inspección son diferenciados de acuerdo con la actividad de servicios, industria y construcción. Asimismo, cuentan con formularios específicos de inspección de trabajo forzoso.

Identificó como necesidades para otorgar un mejor servicio, los recursos humanos y materiales insuficientes, por lo que requieren de un inspector más y vehículos para realizar las inspecciones.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por la Jefatura Regional de Trabajo de Guayaramerín, se tienen los siguientes datos:

Sobre el procedimiento, señaló que para la recepción de denuncias se efectúa el llenado de la misma en el Sistema de Datos para realizar la primera citación con señalamiento de audiencia para ambas partes. Posteriormente, se instala la audiencia donde se escucha a ambas partes, velando siempre por el interés del trabajador. Asimismo, se firma un acta de compromiso de pago si procede la restitución económica solicitada por el trabajador y en caso de controversia se declina competencia a la judicatura laboral.

En cuanto al número de denuncias, informó que en la gestión 2018 recibieron 192 denuncias laborales, realizaron 21 inspecciones laborales, tres inspecciones técnicas y 56 inspecciones de trabajo forzoso. Asimismo, se impusieron 21 sanciones (en proceso judicial), tuvieron 13 declinatorias y 21 procesos judiciales por infracciones a las leyes sociales.

Los instrumentos aplicados para la realización de inspecciones laborales son memorándums, requerimiento de documentación y acta de inspección.

Sobre procedimiento de selección de Inspectores de Trabajo, señaló que dicha designación no corresponde a la Jefatura Regional de Trabajo de Guayaramerín.

Informó que no poseen medios de transporte y, sobre el uso de sistemas informáticos, que cuentan con el sistema denominado CyT de Correspondencia y Trámites.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de su Unidad de Estadística, mediante nota CITE: MTEPS-VMTPS-DGTHSO-SCS-0567-CAR/19 de 27 de diciembre de 2019, se tiene que en la Inspectoría Regional de Trabajo de Guayaramerín, durante la gestión 2018, se registraron 21 empresas infractoras, de las cuales ninguna fue sancionada.

1.9 DEPARTAMENTO DE PANDO

La Inspectoría Departamental de Trabajo de Pando se encuentra en un ambiente ventilado, iluminado y con aire acondicionado, con paredes pintadas y pisos limpios. Cuenta con cinco ambientes, dos de ellos ocupados por dos Inspectores. Tiene un puesto de Inspector en acefalía. Cada oficina cuenta con espacio suficiente para la atención al público y ofrece privacidad. El Jefe Departamental a.i. tiene su propia oficina.

Las audiencias laborales son llevadas a cabo en las oficinas de cada Inspector, que son reservados y separados. Cuenta con sillas y una sala de espera para el público.

En cuanto al equipamiento, cada uno de los cinco ambientes cuenta con un escritorio, con su computadora, impresora e internet. Tienen un depósito de material de escritorio, que es administrado por el Jefe Departamental conforme a requerimiento de cada funcionario. No cuentan con un equipo celular corporativo y tampoco sus equipos personales se encuentran con una aplicación que les permita llenar en línea los formularios de inspección. Tienen una línea telefónica 8420262 con 3 internos.

Respecto a la existencia de un sistema informático de registro de denuncias e inspecciones, el Inspector Departamental de Trabajo señaló que solamente cuentan con el Sistema Informático CyT (Correspondencia y Trámites). Dijo que tienen una base de datos en Excel, que es utilizada de manera interna y que concentra el registro de denuncias, inspecciones y consultas atendidas. En cuanto a las estadísticas sobre el número de denuncias y sanciones, señaló que de la información que se encuentra registrada en el sistema Excel sacan manualmente sus estadísticas sobre denuncias y sanciones, cuando así lo requieren.

En cuanto a recursos humanos, el perfil mínimo para acceder al cargo de Inspector es que sea bachiller; sin embargo, actualmente los dos Inspectores que se encuentran ejerciendo funciones son de profesión abogados y no cuentan con ningún requisito de especialidad.

El nombramiento de los Inspectores de la Jefatura Departamental es mediante designación directa, por ser personal de confianza. El Ministro de Trabajo designa a cada una de las personas que trabaja en la Jefatura Departamental; no son funcionarios de carrera, tienen ítem y son de libre nombramiento.

La Jefatura Departamental cuenta con dos Inspectores, uno es el Jefe Departamental de Trabajo, que ejerce el cargo de manera interina desde hace seis meses, desde cuando ya no realiza las tareas propias de Inspector.

Antes de ejercer sus funciones, los Inspectores no tuvieron ningún período de práctica. En cuanto a su capacitación, en 2017 se llevó a cabo el último curso de capacitación a cargo del ministerio. Hasta la fecha no se volvió a capacitar al personal.

Para el registro de las acciones que realizan en el ejercicio de sus funciones, cuentan con un registro informático, en el cual anotan de manera separada por acciones: registro de denuncias, de las inspecciones, de las verificaciones, de las audiencias, pero no cuenta con información sobre la conclusión de la denuncia. Entre los dos Inspectores, atienden un promedio de 70 a 80 audiencias al mes.

En cuanto a las verificaciones *in situ*, éstas no se realizan a través de solicitudes, sino únicamente de oficio cuando se presenta algún accidente de un trabajador de alguna empresa.

Cada inspector atiende entre 30 a 35 audiencias al mes; y en cuanto a verificaciones *in situ*, se realizan entre cinco a seis inspecciones *in situ* al mes.

En relación a las verificaciones *in situ* en agricultura, refirió que el Art. 1 de la Ley General del Trabajo no les permite realizar verificaciones en temas de agricultura; por tanto, no realizaron ninguna verificación en esta área.

El horario de atención es de 08:30-12:30 y de 14:30-18:30.

El único requisito para la atención al público es la cédula de identidad; sin embargo, si no se porta el documento se puede proporcionar su número, ya que es obligatorio el registro de los casos que se presentan. Asimismo, debe apersonarse hasta las oficinas para realizar la denuncia de manera verbal o escrita. Se deriva a un Inspector de acuerdo con las características de cada caso y el asignado atiende la denuncia.

En cuanto a la normativa, el único reglamento con el que cuentan es el Reglamento Interno de Personal; no tienen ningún reglamento de atención especial.

Respecto a si los formularios de inspección laborales y técnicos son diferenciados para realizar inspecciones a empresas pequeñas, medianas o grandes, utilizan el mismo ya sea para empresas pequeñas, medianas o grandes, lo único que cambia es la naturaleza de la inspección, sea

inspecciones laborales, técnicas, reinspecciones e inspecciones de trabajo forzoso. No realizan inspecciones agrícolas, amparados en el Art. 1 de la Ley General del Trabajo.

Las necesidades reportadas se traducen en mayor recurso humano y capacitación para el personal. En cuanto a las dificultades, el centralismo a nivel del Ministerio del Trabajo perjudica bastante, ya que todos los trámites administrativos deben ser tratados en la ciudad de La Paz, lo que retarda el trabajo cuando se precisan hacer gestiones (vehículo, combustible, contratación de personal, entre otros).

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por la Jefatura Departamental de Pando, se tienen los siguientes datos:

Sobre el procedimiento, informaron que para la recepción de denuncias cuentan con el Inspector, quien realiza la citación al denunciado fijando fecha y hora de audiencia. Realizada ésta se levanta un acta y se entrega una copia a las partes.

En cuanto al número de denuncias, informaron que al mes de julio de 2019 recibieron 457 denuncias, realizaron 37 inspecciones laborales y 16 inspecciones técnicas. El número de procesos judiciales por infracción a leyes sociales es 39. Asimismo, indicaron que no se tienen inspecciones agrícolas y hacen mención al Artículo 1 de la Ley General del Trabajo.

Con relación a los instrumentos aplicados para la realización de inspecciones laborales, señalaron que cuentan con memorándums de inspección, requerimiento de documentos, actas de inspección y declaración jurada, que acredite no tener parentesco con la empresa inspeccionada.

Con relación al procedimiento de selección de Inspectores de Trabajo, indicaron que es atribución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en coordinación con Recursos Humanos. Sobre los requisitos para ser Inspector de Trabajo, señalaron que es necesario tener conocimiento de la CPE, Ley General del Trabajo, Ley N° 1178 y otras normas laborales vigentes.

De la información proporcionada a la Defensoría del Pueblo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de su Unidad de Estadística, mediante nota CITE: MTEPS-VMTPS-DGTHSO-SCS-0567-CAR/19 de 27 de diciembre de 2019, se tiene que en el departamento de Pando, durante la gestión 2018, se realizaron 59 inspecciones laborales y 50 inspecciones técnicas, además se registraron 73 empresas infractoras, 73 empresas sancionadas y 16 empresas que cumplieron la sanción.

En cuanto a los medios de transporte facilitados para la realización de inspecciones, informaron que cuentan con vehículo propio para el transporte del personal, viáticos y otros gastos. Respecto a la existencia de un Sistema Informático de Registro, señalaron que actualmente

se encuentra obsoleto y que sólo genera citaciones. Finalmente, indicaron que los Inspectores, como cualquier funcionario público, se encuentran constantemente actualizándose, mediante capacitaciones u otros, ya sea de manera regional en cada jefatura, así como de manera general a nivel nacional con todos los funcionarios.

2. ANÁLISIS POR TEMÁTICAS

INCUMPLIMIENTO A LAS RECOMENDACIONES DE LA COMISIÓN DE EXPERTOS EN LA APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES (CEACR) DE LA OIT, RESPECTO AL REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

En el marco del párrafo I del Artículo 46 de la CPE, toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. Así como tiene derecho a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias. Bajo este precepto constitucional, nace la obligación del Estado de proteger el ejercicio del trabajo en todas sus formas y se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación, como disponen los párrafos II y III de la citada normativa.

Partiendo de este mandato constitucional, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social tiene la obligación de velar por el ejercicio del trabajo. Entre sus competencias figuran: proteger y garantizar el trabajo digno en todas sus formas, erradicar el trabajo forzoso o cualquier otra forma análoga de explotación y servidumbre, prevenir y resolver los conflictos individuales y colectivos emergentes de las relaciones laborales, así como promover y vigilar el cumplimiento de la legislación nacional y los convenios internacionales en materia de su competencia en el marco de lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 29894 de 7 de febrero de 2009.

La Inspección de Trabajo, desde un concepto básico, es un servicio público destinado a garantizar el cumplimiento de las normas, ejercer la vigilancia al cumplimiento de las mismas y exigir las responsabilidades pertinentes, así como asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación²⁰.

Bolivia con la ratificación del Convenio 81 sobre la inspección del trabajo de 1947, se ve en la obligación de mantener un sistema de inspección del trabajo. En ese sentido, el entonces Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral emite la Resolución Ministerial N° 346/87 de 28 de noviembre de 1987, que aprueba el Reglamento de la Inspección del Trabajo, que en el párrafo I del Artículo 1 define a la inspección de trabajo como el órgano técnico de la

20 Enciclopedia jurídica. (2019). Inspección de trabajo. 18/10/2019, de Enciclopedia jurídica Sitio web: <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/inspeccion-de-trabajo/inspeccion-de-trabajo.htm>

administración pública, que tiene por objeto cumplir la exigencia social y velar por la aplicación adecuada del ordenamiento jurídico laboral, fiscalizando su cumplimiento.

En el marco del Reglamento de la Inspección del Trabajo, los Inspectores tienen las siguientes funciones: ordenamiento del trabajo, asesoramiento, velar por el cumplimiento de normas laborales de seguridad social e higiene, vigilar el cumplimiento de la obligación de afiliar a sus trabajadores en las Cajas de Salud (seguridad social), realizar funciones de asistencia técnica, efectuando asesoramiento a empresas y trabajadores. Con relación a sindicatos, vigilar la normativa legal, ejercer funciones de conciliación, emitir dictámenes o informes, colaborar como asesores en otros ministerios y emitir informes sobre las inspecciones practicadas.

Para el Ministerio de Trabajo y Empleo y Previsión Social, los Inspectores de Trabajo tienen la labor de efectuar inspecciones y verificaciones para el cumplimiento de la normativa laboral. Evidenciada la existencia de vulneración de leyes sociales, proceden a la elaboración de informes de recomendación de inicio de Proceso Judicial por denuncia de infracción a leyes sociales. Además, emiten las citaciones correspondientes por la vulneración de derechos laborales y su posterior restitución.²¹

De igual forma, el Convenio 81 sobre la inspección del trabajo de 1947, en su Artículo 3, señala que el sistema de inspección estará encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores, facilitar información técnica y asesorar a empleadores y trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales.

Asimismo, el Manual de Organizaciones y Funciones, aprobado mediante Resolución Ministerial 685/14 de 10 de octubre de 2014, dispone las funciones de la Jefatura Departamental de Trabajo, entre las cuales se encuentran las siguientes: implementar mecanismos para la resolución de conflictos individuales de trabajo, administrar los juicios en materia laboral a nivel departamental, aplicar los instrumentos de inspección laboral y técnica para verificar el cumplimiento de la normativa laboral, ejecutar inspecciones y reinspecciones técnicas con base en los lineamientos establecidos por la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, sustanciar el procedimiento previo a la aplicación de sanciones por infracción a leyes de higiene, seguridad ocupacional y bienestar.

El citado manual, con relación a las Jefaturas Regionales de Trabajo, describe entre sus funciones generales las siguientes: aplicar los mecanismos de conciliación establecidos por la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional para la resolución de conflictos laborales individuales y colectivos, supervisar el cumplimiento de las normas

21 Nota CITE: MTEPS-VMTPS-DGTHSO-SCS-0567-CAR/19 de 27 de diciembre de 2019, Informe MTEPS-VMTPS-DGTHSO-AL-DRP-0289-INF/19

laborales y sociales en el marco del trabajo digno a nivel regional, ejecutar inspecciones y reinspecciones técnicas, sustanciar el procedimiento previo a la aplicación de sanciones por infracción a leyes de higiene, seguridad ocupacional y bienestar.

Para el Ministerio de Trabajo y Empleo y Previsión Social, las jefaturas departamentales y regionales, en función a su jurisdicción y competencia, realizan el seguimiento del cumplimiento de sanciones y multas impuestas a los empleadores por infracciones laborales. Y a nivel nacional, es la Dirección General de Asuntos Jurídicos a través de la Unidad de Gestión Jurídica²².

Descritas las funciones de las jefaturas departamentales y regionales de trabajo, es importante analizar el trabajo y funciones que ejercen los Inspectores de Trabajo, siendo que el Inspector tiene la función de asesoramiento a empresas y trabajadores sobre los derechos y obligaciones establecidos en el ordenamiento jurídico y la atención de denuncias verbales o escritas, como disponen los Artículos 2 y 6 del Reglamento de la Inspección de Trabajo. Por lo que, la Defensoría del Pueblo realizó verificaciones y envió requerimientos de información escritos a las Inspectorías de Trabajo a nivel nacional y regional, sobre el procedimiento para la atención de denuncias por incumplimiento a las leyes sociales y la normativa vigente que los regula. Se obtuvo la siguiente información:

Inspectoría Departamental	RESPUESTA A REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN ESCRITO	RESULTADO DE LA VERIFICACIÓN DEFENSORIAL	
	Normativa que regula el procedimiento de atención de denuncias	Procedimiento de atención para consultas y denuncias	Reglamentos o manuales especiales de atención
LA PAZ	Solicitó aclaración de ley social.	El procedimiento de atención es mediante la designación de fichas por orden de llegada. Según el caso, de manera inmediata se emite la citación para el empleador.	Cuentan con un manual de atención y procedimientos desactualizado. Se estaría trabajando un nuevo manual.
ORURO	Para casos referidos al derecho a la estabilidad laboral, en los despidos injustificados y para su reincorporación, dijo que se aplica el procedimiento establecido por la Resolución Ministerial N° 868/10. Para casos relacionados al derecho a la inamovilidad laboral, dijo que se aplica el Decreto Supremo N° 0012/09 de 19 de febrero de 2009.	La atención es directa tanto para consulta, conciliación y cálculo de finiquitos. Las denuncias escritas ingresan por ventanilla. Para las denuncias verbales, el usuario debe llenar un formulario y presentarlo por ventanilla.	Cuentan con los reglamentos respectivos.

<p>POTOSÍ</p>	<p>Conforme establece la C.P.E. Artículo 50 y Decreto Supremo N° 29894, indicó que se atienden las denuncias presentadas por los y las trabajadoras aplicando los principios de la Ley N° 2341 de Procedimiento Administrativo. Describió el procedimiento para la atención de denuncias.</p>	<p>Realizada la consulta al inspector, se señala audiencia de conciliación y se firma un documento de aceptación. Se elabora un acta de audiencia.</p>	<p>Cuentan sólo con un manual de funcionario.</p>
<p>COCHABAMBA</p>	<p>La atención se realiza, indicó, por denuncia escrita o verbal en cumplimiento a la Ley General de Trabajo y su Decreto Reglamentario.</p>	<p>La atención es inmediata por un Inspector, según el orden de llegada.</p>	<p>Cuentan con la R.M. 346/87, Manual del Inspector.</p>
<p>CHUQUISACA</p>	<p>Describió el procedimiento de atención de denuncias y señala que para el caso de audiencias de reincorporación a su fuente laboral se rige en la Resolución Ministerial N° 868/10 de fecha 26/10/2010.</p>	<p>La atención es de acuerdo al orden de llegada.</p>	<p>Cuentan con todos los reglamentos y normativa especial para realizar su trabajo.</p>
<p>TARIJA</p>	<p>Indicó que se atienden diversos trámites por vulneración a leyes sociales, entre ellos despidos injustificados, violación a fuero sindical, inamovilidad laboral de madre gestante o padre progenitor, inamovilidad laboral de persona con discapacidad padre, madre y/o tutor, así como denuncias por pago de beneficios sociales, sueldos, aguinaldos, vacaciones, nivelación salarial y demás derechos colaterales. Respecto a los trámites sobre infracción a leyes sociales, producto de inspecciones laborales, técnicas, trabajo forzoso, trabajo infantil, señaló que éstos tienen un procedimiento claramente definido, y se constituyen en actividades propias y permanentes de esta cartera de Estado. Para el procedimiento de despido injustificado, la normativa aplicable es la Resolución Ministerial N° 868/10 de 26 de octubre de 2010. Además, indicó que se considera la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo, Decreto Reglamentario a la Ley General del Trabajo, Decreto Supremo N° 29894, Decreto Supremo N° 28699, Decreto Supremo N° 0495 y jurisprudencia constitucional.</p>	<p>Se registran los datos del denunciante y se emite una citación para la empresa con día y hora de audiencia. De existir inasistencia, se envía una segunda citación o notificación. En los casos de acoso laboral o despido injustificado, se emite conminatoria de reincorporación.</p>	<p>Cuentan con Reglamento de Inspección Laboral.</p>
<p>SANTA CRUZ</p>	<p>No respondieron.</p>	<p>No respondieron.</p>	<p>No respondieron.</p>

<p>BENI</p>	<p>Señaló que se atienden denuncias por vulneración de derechos laborales, en cumplimiento a las siguientes disposiciones legales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constitución Política del Estado. - Ley General de Trabajo. - Reglamento de la Ley General del Trabajo. - Código Procesal del Trabajo. - Decreto Supremo N° 0012, Ley N° 223 Ley N° 977 sobre estabilidad laboral. - Decreto Supremo N° 0110. - Decreto Supremo N° 1802. - Decreto Supremo N° 28699. - Decreto Supremo N° 0495 de 1 de mayo de 2010. - Resolución Ministerial N° 868/10, Resolución Ministerial N°622. - Instructivo N°854/14 de 11 de diciembre de 2014 M.T.E.P.S. - Instructivo N°855/14 de 11 de diciembre de 2014 M.T.E.P.S y normativa laboral en actual vigencia. 	<p>Ingresa a sorteo en secretaría y se realiza la denuncia con el Inspector asignado.</p>	<p>Se cuenta con resoluciones que ponen en ejercicio la aplicabilidad de los formularios de inspección, mismos que están definidos como inspecciones laborales, técnicas, reinspecciones e inspecciones integrales.</p>
<p>PANDO</p>	<p>Describió el procedimiento de atención de denuncias.</p>	<p>Apersonarse hasta las oficinas para realizar la denuncia de manera verbal o escrita.</p>	<p>El único reglamento con el que cuentan es el Reglamento Interno de Personal.</p> <p>No cuentan con ningún reglamento de atención.</p>

* Fuente: Cuadro elaborado por la Defensoría del Pueblo en el marco de las respuestas de las inspectorías departamentales a los requerimientos de información escritos.

La información descrita en el cuadro precedente refleja la situación de las Jefaturas Departamentales de Trabajo, referente a la normativa que regula el procedimiento de atención de denuncias, reincorporación, consultas y conciliaciones, normativa que no fue adjuntada.

En la verificación defensorial, la Jefatura de La Paz señaló la existencia de un manual de atención y procedimientos que se encontraría desactualizado; sin embargo, no indicó el nombre del manual descrito. Asimismo, de la solicitud de información sobre la normativa vigente no emitió respuesta. La Inspectoría Departamental de Santa Cruz no respondió a la pregunta sobre procedimientos ni proporcionó información al momento de la verificación defensorial. Ambas jefaturas mostraron falta de colaboración con la Defensoría del Pueblo, vulnerando el Artículo 22 de la Ley N° 870.

Las seis jefaturas departamentales de Oruro, Potosí, Cochabamba, Chuquisaca, Tarija y Beni, durante la verificación defensorial, indicaron que cuentan con reglamentos, manuales y resoluciones de atención y procedimientos relativo a inspectorías de trabajo; sin embargo,

ninguna de las departamentales identificó puntualmente el nombre de la normativa invocada ni su instrumento de aprobación. Cabe aclarar que cinco de estas seis jefaturas mencionan, dentro de la normativa vigente, la Resolución Ministerial N° 868/10 de 26 de octubre de 2010. Al respecto, corresponde señalar que esta normativa únicamente regula el procedimiento de reincorporación, no así los procedimientos de atención de denuncias, inspecciones y consultas.

Durante la verificación, la Departamental de Pando, respecto a la interrogante de la existencia de manuales y reglamentos que describan los procedimientos de atención de inspectorías, respondió que contarían únicamente con un Reglamento Interno de Personal y que no tienen ningún reglamento de atención al ciudadano.

De igual forma se efectuó requerimiento de información escrito y se realizó verificaciones en las Inspectorías de Trabajo Regionales a nivel nacional, y se obtuvo los siguientes resultados:

Inspectoría Regional	RESPUESTA A REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN ESCRITO	RESULTADO DE LA VERIFICACIÓN DEFENSORIAL	
	Normativa que regula el procedimiento de atención de denuncias	Procedimiento de atención para consultas y denuncias	Reglamentos o manuales especiales de atención
EL ALTO	Solicitó que se aclare previamente la ley social a la que se refiere.	La atención se la realiza mediante ficha de atención, según el orden de llegada.	Cuentan con los reglamentos suficientes de la legislación laboral e interna, que se encuentran en un compendio.
VILLAZÓN	Describió el procedimiento de atención de denuncias y dice que aplica la normativa de la Ley General del Trabajo, el D.S. N° 28699 y la R.M. N° 868.	El Inspector consulta con los funcionarios de la jefatura y si existe la ratificación se procede a la denuncia.	No existe manual.
UYUNI	Describió el procedimiento de atención de denuncias, en base a la norma de la Ley General del Trabajo, el D.S. N° 28699 y la R.M. N° 868/10.	Se atiende, orienta y luego se manda una citación de audiencia y se elaboran actas. Las consultas son atendidas por el jefe y el Inspector.	No existe manual.
TUPIZA	En cuanto al procedimiento para denunciar infracciones a leyes laborales, esta regional indicó que se basa en lo establecido en el Artículo 8 de la R.M. N° 347/89.	Consulta con el inspector.	Cuentan con un manual de inspección.

<p>LLALLAGUA</p>	<p>Dijo que aplica el procedimiento de atención de denuncias de acuerdo con lo establecido en la CPE, la Ley General del Trabajo, el D.S. N° 224, el DL N° 16998, el D.S. N° 28699, la Ley N° 0012, la Ley N° 977, la Ley N° 545, el D.S. N° 2936 y demás normas conexas.</p>	<p>Se procede a consultar con los funcionarios de la jefatura y si existe la ratificación se procede a la denuncia, luego citación y elaboración de acta.</p>	<p>Cuentan con reglamento y manuales del Ministerio de Trabajo.</p>
<p>CHAPARE</p>	<p>Describió el procedimiento para la atención. Asimismo, señala los procedimientos especiales de reincorporación laboral, basados en D.S. N° 28699, D.S. N° 0495 y R.M. N° 868. "El marco general de protección de los derechos laborales están establecidos en el art. 46 al 55 de la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo de 24 de mayo de 1939, elevado a Ley el 08 de diciembre de 1942, Ley de Seguridad Industrial e Higiene y Bienestar Ocupacional D.S.16998 de 2 de agosto de 1979 y Normas conexas en materia laboral."</p>	<p>Se atiende el caso a solicitud verbal, orientación laboral, cálculo de los beneficios. En caso de denuncias se solicita información y luego de 15 días se da la citación.</p>	<p>Cuentan con reglamento y manuales especiales.</p>
<p>MONTEAGUDO</p>	<p>Describió el procedimiento de atención de denuncias.</p>	<p>Escuchan las consultas, las orientan y las denuncias las registran y se extiende la citación. Todo mediante sistema (CIT)</p>	<p>Cuentan con reglamentación a nivel nacional y no tienen reglamentos específicos por jefatura o a nivel regional.</p>
<p>BERMEJO</p>	<p>Sobre el procedimiento de atención de denuncias, señaló que se atienden diversos trámites por vulneración a leyes sociales como ser despidos injustificados, violación a fuero sindical, inamovilidad laboral de madre gestante o padre progenitor, inamovilidad laboral de persona con discapacidad padre, madre y/o tutor, así como denuncias por pago de beneficios sociales, sueldos, aguinaldos, vacaciones, nivelación salarial y demás derechos colaterales. El procedimiento para tratar el despido injustificado, según lo establecido en la Resolución Ministerial N° 868/10 de 26 de octubre de 2010. En relación al trámite por reincorporación laboral, señalaron que se aplica la CPE, la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario a la Ley General del Trabajo, Decreto Supremo N° 29894, Decreto Supremo N° 28699, Decreto Supremo N° 0495, Resolución Ministerial 868 de 26 de octubre de 2010, además de utilizar distinta jurisprudencia constitucional.</p>	<p>El procedimiento de atención es de acuerdo a la llegada, ya sea para consulta o denuncia. En el caso de denuncias sólo requiere su C.I., en caso de no tenerla se procede de igual manera a la atención.</p>	<p>Cuentan con Reglamento de Atención, de Inspecciones Laborales y Técnicas Laboral, se aplican por igual Se verifica planillas, aportes caja, aportes AFP.</p>

<p>YACUIBA</p>	<p>Indicó que se procesan diversos trámites por vulneración a leyes sociales como ser despidos injustificados, violación de fuero sindical, inamovilidad laboral de madres gestantes o padre progenitor, inamovilidad de personas con discapacidad, padre, madre y/o tutor, así como denuncias por pago de beneficios sociales, sueldos, aguinaldos, vacaciones, nivelación salarial y demás derechos colaterales.</p> <p>Respecto a los trámites sobre infracción a leyes sociales, producto de inspecciones laborales, técnicas, trabajo forzoso, trabajo infantil, éstos tienen un procedimiento claramente definido, y se constituyen en actividades propias y permanentes de esta cartera de estado. El procedimiento por despido injustificado en el marco de la Resolución Ministerial N° 868/10 del 26 de octubre del 2010. Asimismo, en este procedimiento se aplica norma suprema del ordenamiento jurídico, la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo, Decretos Reglamentarios a la Ley General del Trabajo, Decreto Supremo N° 29894, Decreto Supremo N° 28699, Decreto Supremo N° 0495, Resolución Ministerial 868 de 26 de octubre del 2010, además de jurisprudencia constitucional.</p>	<p>Se atiende la denuncia en el libro y sistema, luego se fija la audiencia de conciliación, se efectúa la orientación en la audiencia y se concilia o en su defecto se declina competencia.</p>	<p>Atienden en el marco de un reglamento de personal y reglamento de Inspectores.</p>
<p>VILLA MONTES</p>	<p>Señaló que se procesan diversos trámites por vulneración a leyes sociales, como ser despidos injustificados, violación de fuero sindical, inamovilidad laboral de madres gestantes o padre progenitor, inamovilidad de personas con discapacidad, padre, madre y/o tutor, así como denuncias por pago de beneficios sociales, sueldos aguinaldos vacaciones, nivelación salarial y demás derechos colaterales.</p> <p>Respecto a los trámites sobre infracción a leyes sociales, producto de inspecciones laborales, técnicas, trabajo forzoso, trabajo infantil, señaló que tienen un procedimiento claramente definido y se constituyen en actividades propias y permanentes de esta cartera de estado. Asimismo, describe el procedimiento del despido injustificado en el marco de la Resolución Ministerial N° 868/10 del 26 de octubre del 2010, en el trámite de reincorporación laboral por despido injustificado se aplica la norma suprema del ordenamiento jurídico, la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo, Decretos Reglamentarios a la Ley General del Trabajo, Decreto Supremo N° 29894, Decreto Supremo N° 28699, Decreto Supremo N° 0495, Resolución Ministerial N° 868/de 26 de octubre del 2010, además de jurisprudencia constitucional.</p>	<p>El procedimiento para la atención de denuncias es:</p> <p>Presentación de la denuncia.</p> <p>Citación a la audiencia de conciliación.</p> <p>Audiencia.</p> <p>Finalmente, se cierra el caso.</p> <p>El procedimiento para la atención de consultas es directo: se da la orientación respectiva.</p>	<p>Cuentan con manuales de procedimientos de inspección que especifican el procedimiento que se debe seguir.</p>

CAMIRI	<p>Describió el procedimiento para la atención de denuncias por cancelación de sueldos o beneficios sociales (En instancia de conciliación).</p> <p>Describe el procedimiento de Inspecciones Laborales.</p> <p>Describió el procedimiento de Inspección Técnica por incumplimiento a la normativa de la Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional. Señala que la normativa que regula estos procedimientos descritos es la CPE en su Artículo 50; Decreto Ley N° 16998 y el Reglamento de la Inspección del Trabajo aprobado mediante Resolución Ministerial N° 346/87.</p>	Es por orden de llegada.	Hay un reglamento interno.
WARNES	<p>Con relación al procedimiento para la atención de denuncias por infracciones a leyes sociales, únicamente mencionó el Artículo 6 del Reglamento de Inspección de Trabajo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 346/87 de 28 de noviembre de 1987.</p>	Por orden de llegada.	Cuenta con un Manual (que en el momento de la verificación no lo tenía a mano).
MONTERO	No respondió a la interrogante.	No se tuvo acceso a la información	No se tuvo acceso a la información
PUERTO SUÁREZ	<p>Describió el procedimiento de atención denuncias en el marco de la Ley General del Trabajo y Decreto Supremo N° 28699, respecto a la reincorporación laboral la Resolución Ministerial N° 868 y demás normas emitidas por el Ministerio de Trabajo.</p>	La atención es por orden de llegada.	Tienen Reglamentos y Resoluciones Ministeriales
RIBERALTA	<p>Sobre el procedimiento señaló que, amparados en la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo, su Reglamento y la Ley de Procedimiento Administrativo y su Reglamento, emiten una primera notificación, en caso de inasistencia una segunda notificación, posteriormente, una conminatoria, en caso de no lograr la conciliación en esta instancia, se declara contencioso el procedimiento y se declina competencia a la justicia ordinaria.</p>	La atención es directa de acuerdo con la llegada.	Cuentan con todos estos instrumentos, pero cuando se le pidió que los exhiba manifestó no tenerlos a la mano.
GUAYARAMERÍN	Describió el procedimiento de atención de denuncias.	Simplemente apersonarse a la oficina.	Reglamento de la Inspección del Trabajo de 1991, emitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

* Fuente: Cuadro elaborado por la Defensoría del Pueblo en el marco de las respuestas a los requerimientos de información escritos (Cursa en anexos las respuestas inextensas).

Del análisis de la información proporcionada por las distintas jefaturas regionales de trabajo, se identificó que todas las inspectorías atienden consultas y denuncias a través ya sea de fichas o de manera directa por orden de llegada, excepto las regionales de Villazón y Llalagua, que de manera previa a la recepción de denuncias, efectúan una consulta con el Jefe Regional.

La Regional de Montero no dio respuesta a la interrogante relativa al procedimiento de atención de denuncias y normativa vigente y, durante la verificación, el personal de la Defensoría del Pueblo no pudo obtener información sobre los procedimientos relativos a denuncias, consulta y sobre la existencia de reglamentos o manuales. La labor defensorial fue obstaculizada vulnerando el Artículo 22 de la Ley N° 870.

Diez inspectorías regionales indicaron que cuentan con manuales, reglamentos (especiales y específicos), resoluciones ministeriales, sobre la atención que realizan los inspectores; sin embargo, ninguno detalló el nombre de estos documentos normativos ni mencionó su instrumento de aprobación. Además, la Regional de El Alto indicó que cuenta con los reglamentos suficientes de la legislación laboral e interna, que se encontrarían en un compendio.

Asimismo, resulta contradictoria la información proporcionada por las Regionales de Villazón, Uyuni y Tupiza que señalaron que no existe un manual de atención. La Regional Yacuiba indicó que atiende en el marco de un reglamento de personal y la Regional Camiri simplemente mencionó que tienen un reglamento interno sin mayor especificidad.

Las Regionales de Yacuiba y Guayaramerín mencionaron, dentro de la normativa vigente, la Resolución Ministerial N° 868/10 de 26 de octubre de 2010, que únicamente regula el procedimiento de reincorporación, no así los procedimientos de atención de denuncias, inspecciones y consultas.

Después de haber efectuado la revisión de los procedimientos informados, y de la normativa vigente reportada, se identifica con preocupación la falta de conocimiento respecto a la vigencia y aplicación del Reglamento de la Inspección del Trabajo, aprobado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, mediante Resolución Ministerial N° 346/87 de 28 de noviembre de 1987. Esta afirmación se realiza en virtud a que de las 25 Jefaturas de Trabajo que existen a nivel nacional 20 no identificaron el Reglamento de Inspección del Trabajo. Únicamente las Jefaturas de Tupiza, Camiri, Warnes y Guayaramerín identificaron con poca claridad la existencia de dicha normativa, y la Regional La Paz informó con cierta imprecisión la existencia de un manual de procedimientos desactualizado.

Al respecto la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT²³, en la gestión 2018 producto de la 108ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo (2019), en su evaluación del cumplimiento del Convenio 81 de 1947 sobre la inspección del trabajo, describió que nuestro Gobierno, en la gestión 2016, habría dado impulso al proyecto de un nuevo reglamento de inspecciones; sin embargo, su aprobación estaría pendiente por lo que esta Comisión recomendó lo siguiente: “...*pide al Gobierno que*

23 Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) que es un órgano independiente, constituido por 20 destacados juristas a escala nacional e internacional cuya misión es examinar la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT por los Estados Miembros.

siga proporcionando información sobre la adopción de la nueva Ley General del Trabajo y sobre la actualización del reglamento de inspecciones".

Por otra parte existe el compromiso asumido por Bolivia, en aplicación y cumplimiento al Convenio 81, sobre la inspección del trabajo de 1947 que fue ratificado por Bolivia, de mantener un sistema de inspección del trabajo en el marco de los 39 Artículos que comprende el Convenio y sus recomendaciones así como las solicitudes que efectúa la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) en la gestión 2016 sobre la aprobación consensuada del proyecto del nuevo reglamento de inspecciones, relacionado al Artículo 1 del Convenio 81, en tal sentido a la fecha han transcurrido más de dos años, sin que se hubiese actualizado el Reglamento de la Inspección del Trabajo.

Finalmente, con relación al cumplimiento de los Convenios ratificados por el Estado Plurinacional de Bolivia y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, la responsabilidad por el incumplimiento de la aprobación de un nuevo Reglamento de Inspecciones recae en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, como se dispone en el marco del inciso s) del Artículo 86 del Decreto Supremo N° 29894 de 7 de febrero de 2009 y el numeral 9 del Manual de Procesos y Procedimientos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 223/14 de 2 de abril de 2014.

Estos aspectos descritos denotan un evidente desconocimiento de las Oficinas Departamentales y Regionales de Trabajo de la normativa que regula el sistema de inspección contenido en el Reglamento de la Inspección del Trabajo, así como el incumplimiento del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social respecto a la actualización del reglamento de inspección.

La importancia de contar con procedimientos de atención claros radica en la función que desempeña el Estado como protector de los derechos laborales, dado que la población acude a esta instancia cuando requiere orientación o existe alguna vulneración a sus derechos y garantías. La falta de estos procedimientos de atención, así como el desconocimiento de los servidores públicos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social de la normativa vigente que rige la inspectoría del trabajo y la falta de actualización de la misma, no garantizan una adecuada atención a los trabajadores y población en general para la defensa de sus derechos.

LA FALTA DE SISTEMAS DE CONTROL Y REGISTRO IMPIDEN CONTAR CON INFORMACIÓN SOBRE DATOS ESTADÍSTICOS DE DENUNCIAS LABORALES, INSPECCIONES Y SANCIONES

A objeto de analizar el trabajo desarrollado por las inspectorías a nivel nacional, se efectuó una relación comparativa entre el número de inspectores de trabajo existentes en cada oficina y la información estadística sobre el número de denuncias reportadas por las jefaturas departamentales y regionales.

De los requerimientos de información escrito y las verificaciones efectuadas a las oficinas departamentales y regionales de trabajo, se obtuvo la siguiente información relacionada con el número de denuncias de la gestión 2018:

ATENCIÓN DE DENUNCIAS GESTIÓN 2018				
Departamento/ Regional	N° de Inspectores (Información obtenida de la verificación defensorial)	Número de Denuncias Laborales - Gestión 2018 Reporte anual (Información obtenida de los requerimientos de informe)	Número de Denuncias Laborales - Gestión 2018 por mes	Número de Denuncias Laborales - Gestión 2018 atendidas al mes por cada Inspector
LA PAZ	16	6.328	527	33
BENI	4	1.710	143	36
El Alto	3	1.529	127	42
Villazón	1	154	13	13
Uyuni	1	145	12	12
Tupiza	1	192	16	16
Chapare	1	251	21	21
Monteagudo	1	190	16	16
Camiri	2	251	21	10
Montero	2	1088	91	45
Puerto Suárez	1	250	21	21
Riberalta	3	849	71	24
Guayaramerín	1	192	16	16

Fuente: Elaborado por la Defensoría del Pueblo con base en las respuestas a los requerimientos de información escritos.

En lo que corresponde a la gestión 2018, pese al requerimiento de información escrito solicitado, de las 25 jefaturas de trabajo departamentales y regionales únicamente 13 oficinas brindaron información sobre el número de denuncias, mismas que se detallan en el cuadro que antecede y 12 jefaturas no proporcionaron estos datos: Cochabamba, Chuquisaca (sólo señala el número de inspecciones no así de denuncias), Tarija, Santa Cruz, Bermejo, Yacuiba, Villa Montes y Warnes. Por su parte, la Jefatura Departamental de Oruro señaló que dicha información estadística se encontraría en archivos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. La Jefatura Departamental de Potosí únicamente refirió que remite informes a la Dirección de

Planificación sobre las estadísticas, pero no proporcionó esta información a la Defensoría del Pueblo. La Jefatura Regional de Llallagua indicó que no tienen acceso a los datos estadísticos de denuncias que se encuentran en sistema. Finalmente, Pando respondió otorgando datos sólo correspondientes a la gestión 2019 y no así a la gestión 2018.

Del cuadro que precede, las jefaturas departamentales y regionales de trabajo que recibieron mayor cantidad de denuncias, en la gestión 2018, son La Paz con 6.328 denuncias, Beni con 1.710 denuncias, El Alto con 1.529 denuncias y Montero con 1088 denuncias. De la relación comparativa, entre el número de inspectores de trabajo existentes en cada oficina y el número de denuncias reportadas, se tiene que la mayor cantidad de denuncias atendidas por cada inspector al mes asciende a 45 en el caso de la Jefatura Regional de Trabajo de Montero, 42 en El Alto, 36 en el Beni, 33 en La Paz, y los inspectores que atienden menor cantidad de denuncias por mes son los de Uyuni, 12 y de Camiri, 10.

De la información analizada correspondiente a la gestión 2018, de 13 oficinas que representa el 52% del total de las inspectorías a nivel nacional y de las cuales se obtuvo información, se establece la necesidad de reforzar estas oficinas con personal, considerando que sus funciones no se limitan a la sola atención de denuncias, toda vez que los inspectores deben atender de manera integral las consultas, audiencias y realizar inspecciones *in situ*.

Conforme a la información descrita, se identificó que el reducido número de inspectores de trabajo limita la capacidad de respuesta de las inspectorías de trabajo, que no es acorde en muchos casos a la cantidad elevada de denuncias que debe atender cada inspector y que va en perjuicio de los trabajadores que requieren de una pronta atención y respuesta por parte de esta instancia ministerial, que garantice la defensa de sus derechos.

De las verificaciones efectuadas a las oficinas departamentales y regionales de trabajo, se obtuvo la siguiente información relacionada al número de denuncias de la gestión 2019:

ATENCIÓN DE DENUNCIAS GESTIÓN 2019					
Departamento/ Regional	N° De Inspectores	Número de Denuncias reportadas hasta julio o septiembre – Gestión 2019	Fecha de Reporte	Número de Denuncias Laborales- Gestión 2019 por mes	Número de Denuncias Laborales - Gestión 2019 atendidas al mes por cada Inspector
POTOSÍ	6	980 (Reportó que atiende 140 denuncias por mes)	Julio	140	23
PANDO	2	457	Julio	65	33

Villazón	1	441 (informó que en promedio se formalizan 3 atenciones por día)	Julio	63	63
Montero	2	772	Septiembre	86	43
Puerto Suárez	1	203	Agosto	25	25

Fuente: Elaborado por la Defensoría del Pueblo con base en reportes promedio obtenidos de inspectores o Jefes Departamentales o Regionales en las verificaciones defensoriales y respuestas a requerimientos de información escritos.

Sobre la información estadística del número de denuncias correspondientes a la gestión 2019 de las 25 jefaturas de trabajo, solamente cinco oficinas brindaron la información solicitada: Potosí, Pando, Villazón, Montero y Puerto Suárez. El resto de las 20 no brindaron información: La Paz que señaló que los reportes se encuentran en la Dirección de Planificación; Oruro, Cochabamba, Tarija, Santa Cruz, Tupiza, Chapare, Monteagudo, Bermejo, Yacuiba, Camiri, Warnes, Riberalta, Guayaramerín, Uyuni, Llallagua no reportaron el número de denuncias; Beni indicó que la información se concentra en la Dirección General de Planificación y Dirección General de Trabajo; El Alto no dio el dato estadístico del número de denuncias; Villa Montes señaló que las estadísticas se manejan a nivel nacional y que regionalmente no cuenta con estadísticas; Chuquisaca no señaló el número de denuncias de la gestión 2019 y sólo indicó el número de inspecciones.

Del cuadro, se tiene la información de las jefaturas departamentales y regionales de trabajo que reciben mayor cantidad de denuncias con base en la información reportada hasta julio o septiembre de la gestión 2019. En ese entendido, las jefaturas que atienden mayor cantidad de denuncias con relación al número de inspectores son: Villazón con 63 denuncias atendidas por un solo inspector al mes, considerando que informaron que realizan en promedio tres atenciones por día que se formalizan; en Montero cada inspector atiende 43 denuncias al mes y Pando, 33.

Los inspectores que atienden menor cantidad de denuncias por mes son Potosí con 23 y Puerto Suárez con 25 denuncias.

Respecto a la información correspondiente a la gestión 2019, de cinco oficinas que representa el 20% del total de las inspectorías a nivel nacional, se concluye que no es posible realizar un análisis completo ante la falta de información.

Por otra parte, sobre el número de inspecciones que atiende cada inspector por mes, se obtuvieron los siguientes datos correspondientes a la gestión 2018:

Departamento/ Regional	DATOS SOBRE INSPECCIONES GESTIÓN 2018				
	N° de inspectores (Información obtenida de la verificación defensorial)	Número de inspecciones laborales, técnicas, otras inspecciones - Gestión 2018 (Información obtenida de los requerimientos de informe a las jefaturas departamentales)	Número de inspecciones laborales y técnicas – Gestión 2018 (Información obtenida del requerimiento de informe al MTEPS)	Número de inspecciones laborales, técnicas, otras inspecciones - Gestión 2018 por mes	Número de inspecciones laborales, técnicas, otras inspecciones - Gestión 2018 atendidas por cada inspector al mes
LA PAZ	16	999 (Sumatoria de 628 inspecciones laborales y 371 inspecciones técnicas)	677 (Sumatoria de 427 inspecciones laborales y 250 inspecciones técnicas)	83 (Promedio de la información derivada por las jefaturas departamentales) 56 (Promedio de la información derivada por el MTEPS)	5 (Promedio de la información derivada por las jefaturas departamentales) 3 (Promedio de la información derivada por el MTEPS)
POTOSÍ	6	218 (Sumatoria de 126 inspecciones laborales, 38 inspecciones técnicas y 54 inspecciones de trabajo infantil)	387 (Sumatoria de 267 inspecciones laborales y 120 inspecciones técnicas)	18 (Promedio de la información derivada por las jefaturas departamentales) 32 (Promedio de la información derivada por el MTEPS)	3 (Promedio de la información derivada por las jefaturas departamentales) 5 (Promedio de la información derivada por el MTEPS)
COCHABAMBA	9	329	309 (Sumatoria de 294 inspecciones laborales y 15 inspecciones técnicas)	27 (Promedio de la información derivada por las jefaturas departamentales) 26 (Promedio de la información derivada por el MTEPS)	3 (Promedio de la información derivada por las jefaturas departamentales) 3 (Promedio de la información derivada por el MTEPS)

CHUQUISACA	2	204 (Sumatoria de 142 inspecciones laborales y 62 inspecciones técnicas. No se consideró el número de reinspecciones)	246 (Sumatoria de 183 inspecciones laborales y 63 inspecciones técnicas)	17 (Promedio de la información derivada por las jefaturas departamentales) 20 (Promedio de la información derivada por el MTEPS)	8 (Promedio de la información derivada por las jefaturas departamentales) 10 (Promedio de la información derivada por el MTEPS)
BENI	4	427 (Sumatoria de 144 inspecciones laborales, 43 inspecciones técnicas y 240 inspecciones de trabajo forzoso)	194 (Sumatoria de 145 inspecciones laborales y 49 inspecciones técnicas)	36 (Promedio de la información derivada por las jefaturas departamentales) 16 (Promedio de la información derivada por el MTEPS)	9 (Promedio de la información derivada por las jefaturas departamentales) 4 (Promedio de la información derivada por el MTEPS)
PANDO	2	53 (Sumatoria de 37 inspecciones laborales y 16 inspecciones técnicas)	109 (Sumatoria de 59 inspecciones laborales y 50 inspecciones técnicas)	4 (Promedio de la información derivada por las jefaturas departamentales) 9 (Promedio de la información derivada por el MTEPS)	2 (Promedio de la información derivada por las jefaturas departamentales) 4 (Promedio de la información derivada por el MTEPS)
El Alto	3	141 (Sumatoria de 65 inspecciones laborales y 76 inspecciones técnicas)	-	12	4
Villazón	1	64 (Sumatoria de 40 inspecciones laborales y 24 inspecciones técnicas)	-	5	5
Uyuni	1	64 (Sumatoria de 40 inspecciones laborales y 24 inspecciones técnicas)	-	5	5

Tupiza	1	31 (Sumatoria de 17 inspecciones laborales y 17 inspecciones técnicas)	-	3	3
Chapare	1	72 (Sumatoria de 69 inspecciones laborales y 3 inspecciones técnicas)	-	6	6
Monteagudo	1	68 (Realizó 35 inspecciones laborales, 8 inspecciones técnicas y 25 inspecciones agrícolas)	-	6	6
Bermejo	2	143 (Sumatoria de 52 inspecciones laborales, 31 inspecciones técnicas y 60 inspecciones de trabajo infantil)	-	12	6
Yacuiba	2	90 (Sumatoria de 63 inspecciones laborales, 24 inspecciones técnicas y 3 inspecciones de trabajo infantil. No se consideró el número de reinspecciones)	-	8	4
Villa Montes	2	104 (Sumatoria de 66 inspecciones laborales y 38 inspecciones técnicas. No se consideró el número de reinspecciones)	-	9	4
Camiri	2	110 (Sumatoria de 64 inspecciones laborales, 12 inspecciones técnicas y 34 inspecciones agrícolas)	-	9	4

Warnes	1	47 (Sumatoria de 31 inspecciones laborales y 16 inspecciones técnicas)	-	4	4
Montero	2	162 (Inspecciones laborales)	-	14	7
Puerto Suárez	1	46 (Sumatoria de 44 inspecciones laborales, 1 inspección técnica y 1 inspección agrícola)	-	4	4
Guayaramerín	1	80 (Sumatoria de 21 inspecciones laborales, 3 inspecciones técnicas y 56 inspecciones de trabajo forzoso)	-	7	7

Fuente: Elaborado por la Defensoría del Pueblo con base en las respuestas de los requerimientos de información escritos y resultados de las verificaciones defensoriales.

* Se aclara que los datos entregados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, sólo incluyen a las jefaturas departamentales y no así a las jefaturas regionales.²⁴

De las 25 jefaturas departamentales y regionales, Oruro, Santa Cruz, Llallagua no dieron datos estadísticos de la cantidad de inspecciones realizadas en la gestión 2018. La departamental de Tarija no brindó información específica, ya que reportó cantidades que incluirían a las inspecciones de sus regionales y Ribalta sólo adjuntó un listado con el detalle de las denuncias; sin embargo, no señaló la cantidad de inspecciones realizadas. La falta de colaboración a la Defensoría del Pueblo vulnera el Artículo 22 de la Ley N° 870.

Es importante señalar que los datos obtenidos por requerimientos de informe escrito, brindados por las jefaturas departamentales, no coinciden con la información otorgada por la Unidad de Estadística del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Del análisis del cuadro, se identificó que los Inspectores que atienden mayor cantidad de inspecciones por mes, según la información otorgada por las jefaturas departamentales, son: Beni que realiza nueve inspecciones, Chuquisaca ocho, Guayaramerín siete y Montero siete. Los Inspectores que realizan menor cantidad de inspecciones por mes son: Pando con dos, Potosí, Cochabamba y Tupiza con tres inspecciones al mes.

Por otro lado, de la información otorgada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, se identificó que los inspectores departamentales que atienden mayor cantidad de inspecciones

por mes, son: Chuquisaca con 10 y Potosí con cinco y los inspectores que realizan menor cantidad de inspecciones por mes son: La Paz y Cochabamba con tres inspecciones al mes.

De lo expuesto, se evidencia la diferencia de datos sobre el número de inspecciones laborales y técnicas, entre la información proporcionada por las oficinas departamentales y la remitida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, lo que demuestra que no existe de parte del ministerio del área un seguimiento y registro único de datos de estas actuaciones, situación que le limita en la emisión de políticas o directrices sobre una base estadística real y confiable.

Analizada la información proporcionada por las 20 oficinas (entre departamentales y regionales) que representa el 80% del total de inspectorías a nivel nacional, se concluye que cada inspector atiende en promedio seis inspecciones por mes. En el caso de La Paz, que recibió en la gestión 2018 un total de 6.328 denuncias, sólo realizó 999 inspecciones entre laborales y técnicas, lo que demuestra que, ante una elevada cantidad de vulneraciones denunciadas, no es suficiente el papel que desempeñan los inspectores en la realización de inspecciones.

Sobre el número de inspecciones solicitadas en la gestión 2019 con relación al número de inspecciones realizadas, se obtuvo la información que se refleja en el siguiente cuadro:

DATOS SOBRE INSPECCIONES (Información obtenida de las verificaciones defensoriales) GESTIÓN 2019					
Departamento/ Regional	N° de Inspectores	Cantidad de solicitudes de inspecciones al mes (Gestión 2019)	Cantidad de inspecciones que realiza cada inspector al mes (Gestión 2019)	Cantidad de inspecciones atendidas por mes	Cantidad de inspecciones No Atendidas
POTOSÍ	6	30	7	42	+12
COCHABAMBA	9	10	2 *(Entre 1 a 2)	18	+8
CHUQUISACA	2	28 *(Entre 25 a 30)	15	30	+2
Villazón	1	5	5	5	0
Uyuni	1	12	10	10	2
Tupiza	1	5	3 *(Entre 2 a 3)	3	2
Llallagua	1	3 (Por año)	3 (Por año)	3 (Por año)	0
Chapare	1	5	5	5	0
Monteagudo	1	5	5	5	0
Yacuiba	2	18 *(Entre 15 y 20)	7 *(Entre 6 y 8)	14	4
Villa Montes	2	20	10	20	0

Warnes	1	2	2	2	0
Puerto Suárez	1	10	10	10	0
Riberalta	3	3	1	3	0
Guayaramerín	1	0	3 (Por mes programadas)	3 (Por mes programadas)	0

Fuente: Elaborado por la Defensoría del Pueblo con base en reportes promedio obtenidos de inspectores o jefes departamentales o regionales en las verificaciones defensoriales.

**Para el cálculo se utilizó la media aritmética.*

Las jefaturas de La Paz, Oruro, Santa Cruz y Bermejo no brindaron información, mostraron así falta de colaboración con la Defensoría del Pueblo, vulnerando el Artículo 22 de la Ley N° 870. Tarija, Beni y Camiri señalaron que la cantidad es variable; Pando indicó que las solicitudes de inspección se realizan únicamente de oficio, cuando se presenta algún accidente con un trabajador de alguna empresa, por lo que no precisó la cantidad; El Alto señaló que no tiene el número exacto, y Montero no informó sobre la cantidad de inspecciones que realiza al mes.

Con base en la información reportada de la cantidad de solicitudes de inspecciones y la cantidad de inspecciones atendidas, se elaboró el cuadro que refleja la cantidad de inspecciones no atendidas por oficina. Al efecto, se tienen los siguientes resultados correspondientes a la gestión 2019: Yacuiba no atiende cuatro inspecciones al mes, y Uyuni y Tupiza no atienden dos inspecciones mensualmente.

Asimismo, se identificó que Potosí y Cochabamba realizan la mayor cantidad de inspecciones respecto a las solicitadas.

El resto de las oficinas, Chuquisaca, Villazón, Llallagua, Chapare, Monteagudo, Villa Montes, Warnes, Puerto Suárez, Riberalta y Guayaramerín atienden el 100% de inspecciones requeridas.

Efectuado el análisis de la información reportada, que representa el 60% del total de las inspectorías a nivel nacional, se identificó que sólo tres oficinas no atienden el 100% de las inspecciones solicitadas; sin embargo, llama la atención que únicamente Guayaramerín informó sobre las inspecciones programadas y la cantidad reducida de inspecciones que atiende cada Inspector por mes con relación al número de denuncias recibidas. Estos aspectos denotan alcances limitados en el desarrollo de las inspectorías.

La falta de atención de inspecciones implica un gran perjuicio para los trabajadores por la falta de atención a las necesidades existentes. Por otra parte, la inspección del trabajo no debería limitarse a la sola atención de denuncias y solicitudes, más al contrario en el ámbito de la prevención lo ideal es la presencia activa de los inspectores de trabajo a través controles y visitas rutinarias y/o sorpresivas a las empresas, con el fin de vigilar el cumplimiento de la normativa laboral, además del respeto de los derechos y garantías de los trabajadores, que les permita sentirse bajo el resguardo

y protección del aparato estatal. Por otra parte, sobre el número de audiencias solicitadas en la gestión 2019, con relación al número de denuncias atendidas, se obtuvo la información que se refleja en el siguiente cuadro:

DATOS SOBRE AUDIENCIAS (Información obtenida de las verificaciones defensoriales) GESTIÓN 2019					
Departamento/ Regional	N° de Inspectores	Cantidad de solicitudes de audiencia que tienen al mes (Gestión 2019)	Cantidad de audiencias que atiende cada Inspector al mes (Gestión 2019)	Cantidad de audiencias atendidas por mes	Cantidad de audiencias No atendidas al mes
ORURO	5	160	10	50	110
POTOSÍ	6	1.200	110	660	540
COCHABAMBA	9	1.500	100	900	600
CHUQUISACA	2	1.000	23 *(Entre 20 y 25)	46	954
BENI	4	40	40	40	0
PANDO	2	73 *(Entre 70 y 75)	33 *Entre 30 y 35)	66	7
Villazón	1	60	60	60	0
Uyuni	1	30	15	15	15
Tupiza	1	30	30	30	0
Llallagua	1	10	5	5	5
Chapare	1	33 *(Entre 25 y 40)	25	25	8
Monteagudo	1	10	10	10	0
Yacuiba	2	90	30	60	30
Villa Montes	2	65 *(Entre 60 y 70)	30	60	5
Camiri	2	15	15	30	+15
Warnes	1	60	40	40	20
Riberalta	3	71	24	72	+1

Fuente: Elaborado por la Defensoría del Pueblo con base en los reportes promedio obtenidos de inspectores o jefes departamentales o regionales en las verificaciones defensoriales.

*Para el cálculo se utilizó la media aritmética.

La jefaturas de La Paz, Bermejo y Santa Cruz no brindaron información, mostraron así por parte de estas jefaturas la falta de colaboración a la Defensoría del Pueblo, vulnerando el Artículo 22 de la Ley N° 870. Tarija indicó que la cantidad de solicitudes es variable y que las audiencias se

agendan de acuerdo con los casos; El Alto señaló que la cantidad depende de las solicitudes y que no tiene el número exacto de audiencias atendidas; Puerto Suárez no informó la cantidad de audiencias que atiende al mes y Guayaramerín señaló que las solicitudes son de acuerdo al número de denuncias; sin embargo, no proporcionó información precisa.

Con base en la información reportada de la cantidad de solicitudes de audiencias y la cantidad de audiencias atendidas por mes, se elaboró el cuadro que refleja la cantidad de solicitudes no atendidas por oficina. Al efecto se tienen los siguientes resultados, correspondientes a la gestión 2019: Chuquisaca no atiende 954 audiencias, Cochabamba 600, Potosí 540, Oruro 110, Yacuiba 30, Warnes 20, Uyuni 15, Chapare ocho, Pando siete y finalmente Lallagua y Villa Montes no atienden cinco audiencias.

De la información proporcionada, se evidencia que existe un número elevado de solicitudes de audiencias que no son atendidas principalmente por las jefaturas departamentales, aspecto que resulta ser preocupante puesto que cada trabajador que acude al Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, requiere la inmediata protección de sus derechos laborales; sin embargo, la realidad de las 11 oficinas que no atienden el 100% de las solicitudes de audiencias refleja que no estarían cumpliendo efectivamente con sus funciones, dejando en estado de indefensión a un elevado número de trabajadores.

Conforme a lo expuesto, la falta de información oficial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y sus jefaturas de trabajo podría ser atribuible a la ausencia de sistemas de control y registro, que otorguen datos estadísticos confiables y accesibles a nivel de las propias jefaturas departamentales y regionales de trabajo, las mismas que han derivado esta información a la Dirección de Planificación, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, cartera de Estado que tampoco proporcionó la información estadística solicitada.

En conclusión, se puede establecer que el reducido número de inspectores de trabajo y consecuentemente la falta de atención a inspecciones, conducen a un atentado directo a los derechos de los trabajadores, los cuales ya se encuentran en una situación de vulnerabilidad por el no respeto de sus derechos laborales. Esta situación de falta de recursos humanos, por parte de las inspectorías, involucra la indefensión directa de los trabajadores.

Por otra parte, la información proporcionada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, respecto al número de infracciones, número de empleadores sancionados y los que cumplieron las sanciones, es incompleta y no permite realizar un análisis integral sobre el comportamiento de las jefaturas departamentales y regionales, sobre este tema.

Falta de sistemas de control y registro

Con relación a la consulta sobre la existencia de datos estadísticos, así como de sistemas de registros físicos e informáticos, se obtuvo la información reflejada en el siguiente cuadro:

DATOS ESTADÍSTICOS Y SISTEMAS DE REGISTRO			
Departamental/ Regional	Cuentan con estadísticas sobre el número de denuncias y sanciones (Información obtenida de las verificaciones defensoriales)	Cuentan con un libro de registro de las acciones que realizan en el ejercicio de sus funciones (Información obtenida de las verificaciones defensoriales)	Cuenta con un Sistema Informático que Registre consultas, denuncias e inspecciones (Información obtenida de los requerimientos de información escrito y de las verificaciones defensoriales)
LA PAZ	No cuenta con datos estadísticos. Señaló que los reportes sobre el número de denuncias se encuentran en la Dirección de Planificación.	Cada uno de los inspectores cuenta con un cuaderno de anotaciones de sus acciones realizadas en cada una de las inspecciones.	En la respuesta al requerimiento de informe, señaló que cuenta con el sistema de denuncias, Sistema de Correspondencia y Trámites CyT y el Sistema de Gestión de Correspondencia SIGEC. Durante la verificación defensorial, puntualizó que el Sistema CyT genera Hojas de Ruta e Informes y el SIGEC es el Sistema General de Correspondencia.
ORURO	Tienen las estadísticas sobre el número de denuncias.	No señaló ningún registro físico.	En la respuesta al requerimiento de informe, señaló que cuenta con sistemas informáticos para el registro del trabajo de los inspectores.
POTOSÍ	Cuenta con información estadística.	Señaló que todas las acciones realizadas por el funcionario se registran en un libro.	En la respuesta al requerimiento de informe, señaló que tiene implementados los sistemas SIGEC y otros con la finalidad de registrar los casos atendidos, las correspondencias y trámites recibidos.
COCHABAMBA	Señaló que realizan estadísticas de las sanciones cada mes y cuando se judicializa el caso.	Indicó que las audiencias se registran en el libro de actas de las inspecciones.	En la respuesta al requerimiento de informe se limitaron a señalar que sí cuentan con un registro de correspondencia. Durante la verificación defensorial, señaló que cuentan con un sistema informático de registro de denuncias.
CHUQUISACA	Cuentan con información estadística.	Cuentan con un libro de actas para la atención al público, audiencias, etc.	En la respuesta al requerimiento de información, señaló que cuentan con los sistemas de CyT para registrar denuncias, y el SIGEP, Sistema de Gestión de Correspondencia. Durante la verificación defensorial, puntualizó que el SIGEP es un programa piloto para inspecciones.

TARIJA	Cuentan con un sistema de estadísticas, donde se registran las sanciones.	No cuentan con libros de registro.	<p>En la respuesta al requerimiento de información, informó que el Ministerio cuenta con el Sistema CyT Correspondencia y Trámites, así como el SIGEC para correspondencia.</p> <p>Durante la verificación defensorial, solo indicó que el registro de las denuncias y consultas en su sistema es correlativo, teniendo un número asignado al igual que el registro de inspecciones.</p>
SANTA CRUZ	Señaló que cuentan con la información en sistema.	Tienen libros de actas.	<p>No respondió a la interrogante efectuada en el requerimiento de informe escrito.</p> <p>Durante la verificación defensorial, señaló que cuentan con un sistema de registro de denuncias y acciones realizadas.</p>
BENI	Cuentan con estadísticas insertas en los mismos sistemas de manera automática, señaló que la información se concentra en la Dirección General de Planificación y la Dirección General de Trabajo.	Cada Inspector cuenta con: un libro de registro personal y un cuaderno de seguimiento de inspecciones.	<p>En la respuesta al requerimiento de información, sólo señaló que los sistemas son coadyuvantes de manera integral.</p> <p>Durante la verificación defensorial, indicó que cuentan con dos sistemas: el primero consignado como Correspondencia y Tramites C&T y el segundo denominado SIGEC, Seguimiento a la Documentación.</p>
PANDO	Señaló que sacan manualmente sus estadísticas que son registradas en el sistema Excel, cuando así lo requieren.	No señaló ningún registro físico.	<p>En la respuesta al requerimiento de información, señaló que su sistema genera sólo citaciones, mismo que actualmente se encuentra obsoleto y señaló que próximamente ingresarán todos los trámites de manera virtual.</p> <p>Durante la verificación defensorial, señaló que solamente cuentan con el Sistema Informático CIT (correspondencia y trámites).</p> <p>Tienen una base de datos en Excel, que es utilizada de manera interna, que concentra el registro de denuncias, inspecciones y consultas atendidas.</p>
Tupiza	Cuentan con información estadística.	Señaló que cuentan con un registro mensual.	<p>En la respuesta al requerimiento de informe, señaló que no cuentan con un sistema informático; sin embargo, envían los datos referidos a las actividades realizadas en el mes a la Unidad de Planificación para que se centralicen.</p> <p>Durante la verificación defensorial puntualizó que el registro se realiza de forma manual.</p>

Uyuni	Cuentan con una base de datos, y realizan reportes mensuales a la departamental.	Señaló que todo se registra en un libro; sin embargo, no se registran las consultas.	En la respuesta al requerimiento de información escrito, señaló que cuentan con un sistema de control informático que registra las denuncias laborales y los trámites administrativos que reportan los Inspectores de Trabajo.
Villazón	Señalaron que tienen un promedio diario de cinco atenciones, de las cuales tres se formalizan.	Todo se registra en un libro, pero no se registran las consultas.	En la respuesta al requerimiento de información, señaló que cuentan con un sistema informático de control de denuncias laborales y trámites administrativos, que son de manejo de cada inspector
Llallagua	Cuenta con un sistema de registro de datos estadísticos que se reflejan en la plataforma virtual.	Todo se registra en un libro, pero no se registran las consultas.	En la respuesta al requerimiento de información, señaló que cuentan con un sistema informático de servicio de las tareas que realizan los Inspectores de Trabajo
Yacuiba	Cuentan con estadísticas que cada mes son reportadas.	Señaló que no cuentan con libros de registro.	En la respuesta al requerimiento de información, informó que cuentan con el sistema CYT (Correspondencia y Tramites), así como el SIGEC (Sistema de Gestión de Correspondencia). Durante la verificación defensorial, señaló que cuentan con el Sistema POAR a nivel nacional.
Villa Montes	Señaló que regionalmente no cuentan con estadísticas.	Sólo señaló que cuentan con un formulario de registro de inspecciones laborales y técnicas.	En la respuesta al requerimiento de información, indicó que cuentan con el sistema CIT (Correspondencia y Tramites), así como el SIGEC (Sistema de Gestión de Correspondencia). Durante la verificación defensorial, señaló que cuentan con un sistema informático de denuncias y un sistema de empadronamiento.
Bermejo	Cuentan con un sistema de estadísticas, que es manejado a nivel nacional.	Cuentan con un cuaderno, donde se registran las denuncias y tienen un reporte de inspecciones.	En la respuesta al requerimiento de información, señaló que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social cuenta con el Sistema CyT Correspondencia y Trámites, así como el SIGEC Sistema de Gestión de Correspondencia.

<p>Riberalta</p>	<p>Cuentan con un sistema informático de estadísticas de denuncias; sin embargo, no tienen el dato estadístico sobre las sanciones emitidas, toda vez que esta información no ha sido sistematizada. Nadie realiza el trabajo de unificación de los registros manuales sobre sanciones.</p>	<p>Cada inspector tiene libros de registro de sanciones.</p>	<p>En la respuesta al requerimiento de información, señaló que cuentan con un sistema informático de control de denuncias del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social.</p>
<p>Guayaramerín</p>	<p>Señaló que sólo cuenta con reportes mensuales. No tienen datos estadísticos de denuncias y sanciones. En caso de necesitar un dato estadístico, deben realizar la sumatoria en forma casi manual porque el sistema es obsoleto y no está interconectado con el sistema que maneja su oficina nacional. La Jefa Regional explicó que no sabe manejarlo.</p>	<p>Cuentan con un libro de denuncias.</p>	<p>En la respuesta al requerimiento de información, señaló que cuentan con un sistema denominado CyT, de correspondencia y trámites. Durante la verificación defensorial, añadió que los inspectores tienen un archivo digital donde reportan las actividades.</p>
<p>Puerto Suárez</p>	<p>Cuentan con un Sistema de Denuncias, que registra la estadística. No tienen estadística de las sanciones. Efectúan el recuento de forma manual.</p>	<p>Señaló que sólo cuentan con un libro de registro manual para conciliaciones.</p>	<p>En la respuesta al requerimiento de información, señaló que cuentan con los programas: IVC, SIGEC, CYT, Sistema de Denuncias, POAR, OVT, etc. Durante la verificación defensorial, señaló que cuentan con los registros informáticos: CIT (sistema en línea a nivel nacional), Sistema de Denuncias, Bolsa de Empleo, ABC Informes Mensuales, Inspecciones Técnicas, Verificaciones, procesos judiciales y otros.</p>
<p>Warnes</p>	<p>El cómputo sobre las denuncias se realiza de manera anual, manualmente.</p>	<p>Cuenta con un libro.</p>	<p>En la respuesta al requerimiento de información, señaló que cuentan con un sistema donde reportan de manera mensual todas las actividades más relevantes del POA. Durante la verificación defensorial, señaló que cuentan con el sistema CIT (la Inspectora a cargo ignora qué significa). Señaló que por ahora no está funcionando bien, por lo que optan por el llenado manual.</p>

Monteagudo	Cuentan con estadísticas y mencionaron que se reportan mensualmente, mediante un boletín informativo.	No señaló ningún registro físico.	En la respuesta al requerimiento de información, señaló que cuentan con un sistema informático que concentra mensualmente la información generada por los inspectores. Durante la verificación defensorial, sólo indicó que tienen el sistema informático (CIT).
El Alto	Señaló que el sistema arroja estadísticas y también que se emiten de manera manual conforme a solicitud.	Tienen cuadernos laborales.	En la respuesta al requerimiento de información, señaló que cuentan con un sistema informático de registro como el sistema de denuncias, Sistema de Correspondencia y Trámites (CyT) y Sistema de Gestión de Correspondencia (SIGEC). Durante la verificación defensorial, sólo señaló que cuentan con un sistema informativo laboral (no permitieron al personal de la Defensoría del Pueblo sacar una foto).
Chapare	Cuentan con una base de datos centralizada.	Tiene un registro de inspecciones técnicas y laborales.	En la respuesta al requerimiento de información, señaló que cuentan con el sistema de registro de denuncias CyT, que es supervisado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. Durante la verificación defensorial, sólo señaló que cuentan con un sistema informático de registro de denuncias, inspecciones (laborales, técnicas y en agricultura) y consultas atendidas.
Montero	No brindaron información.	No brindaron información.	No brindaron información.
Camiri	Solo señaló que elaboran informes.	No señaló ningún registro físico.	En la respuesta al requerimiento de informe, no dio respuesta a la interrogante. Durante la verificación defensorial, señaló que todo se registra en el sistema FRAN.

* Fuente: Elaborado por la Defensoría del Pueblo de las respuestas al requerimiento de información escrito y los resultados de las verificaciones defensoriales.

La Paz señaló que no cuenta con reportes estadísticos y Tarija que sólo cuentan con estadísticas del registro de sanciones. Las departamentales que señalan que tienen información estadística son siete: Santa Cruz, Potosí, Oruro, Chuquisaca, Beni (señala que la información se concentra en la Dirección General de Planificación y en la Dirección General de Trabajo), Cochabamba (realizan estadísticas de las sanciones cada mes y cuando se judicializa el caso) y Pando (sacan manualmente sus estadísticas que son registradas en el sistema Excel).

Tres inspectorías regionales no cuentan con estadísticas: Villa Montes, Villazón (sólo tiene un promedio de la cantidad de atenciones diarias) y Guayaramerín (sólo cuenta con reportes mensuales, no tiene datos estadísticos de denuncias y sanciones e indica que en caso de necesitar esa información efectúa sumatorias de forma manual, ya que su sistema es obsoleto y la Jefa Regional explicó que no sabe manejarlo). Por su parte, 12 inspectorías regionales cuentan con datos estadísticos: Tupiza, Uyuni, Llallagua, Yacuiba, Bermejo, Monteagudo, El Alto, Chapare, Camiri, Riberalta (sin embargo, no se registran las sanciones, añade que nadie realiza la unificación de los registros manuales de sanciones), Puerto Suarez (empero no registra las sanciones por lo que su registro es manual), Warnes (realiza el cómputo de sus estadísticas anualmente de forma manual). Montero se negó a dar información.

En cuanto a los libros de registro, 15 jefaturas de trabajo departamentales y regionales de La Paz, Potosí, Cochabamba, Chuquisaca, Santa Cruz, Beni, Uyuni, Villazón, Llallagua, Bermejo, Riberalta, Guayaramerín, Puerto Suárez, Warnes y El Alto, tienen diferentes tipos de libros de registro para inspecciones, denuncias, actas, anotaciones, seguimiento de inspecciones, reportes de inspecciones, sanciones y conciliaciones. Por otra parte, nueve oficinas no cuentan con libros de registro: Oruro, Tarija, Yacuiba, Villa Montes (sólo tiene formularios); Tupiza (únicamente señaló que cuenta con un registro mensual); Chapare (sólo tiene registro de inspecciones técnicas y laborales); Monteagudo, Pando y Camiri no señalaron ningún registro físico. Montero no respondió.

Respecto a la existencia de sistemas informáticos que registren toda la información que generan los Inspectores de Trabajo, como ser registro de denuncias, inspecciones y consultas, de las 25 inspectorías a nivel nacional tres oficinas señalaron que no cuentan con esos sistemas: las jefaturas de trabajo de Pando, que si bien cuenta con el Sistema Informático CIT de Correspondencia y Trámites, en la respuesta al requerimiento escrito precisó que su sistema sólo genera citaciones y que actualmente se encuentra obsoleto por lo que utiliza una base de datos en Excel, que centraliza el registro de denuncias, inspecciones y consultas; Tupiza, no cuenta con un sistema informático, durante la verificación precisó que realiza el registro manual; y Warnes, que indicó que si bien cuenta con el Sistema CIT ignora el significado de la sigla, mencionó que el mismo por ahora no está funcionando, por lo que optan por el llenado manual, asimismo indicó que cuenta con el Sistema POAR donde reportan de manera mensual todas las actividades más relevantes del POA.

Asimismo, ocho oficinas indicaron que cuentan con diferentes sistemas informáticos entre los que citaron registro de correspondencia, sistema informático de denuncias, registro de denuncias y acciones realizadas, registro de denuncias laborales y trámites administrativos, sistema informático de servicios de tareas que realizan los inspectores, sistema informático de control de denuncias, sistema informático que concentra mensualmente la información, sistemas informáticos para el registro del trabajo de los inspectores. Entre ellas están las oficinas de Oruro, Cochabamba, Santa Cruz, Uyuni, Villazón, Llallagua, Riberalta y Monteagudo

(además mencionó el sistema CIT, no precisó su significado ni su función). Lo que llama la atención de estas oficinas es que si bien indicaron que cuentan con sistemas informáticos, se advirtió contrariamente en las verificaciones defensoriales que no contaban con datos estadísticos precisos, puesto que la mayoría de las jefaturas departamentales y regionales, excepto Villazón, no proporcionaron la información completa sobre la cantidad de denuncias, audiencias e inspecciones *in situ*.

Diez jefaturas de trabajo mencionaron sistemas informáticos relacionados con el manejo de Correspondencia y Trámites, denominado CyT o CIT, y Sistema de Gestión de Correspondencia SIGEC. Entre ellas se encuentran: La Paz, cuenta con el Sistema CyT, que genera hojas de ruta e informes y SIGEC; Potosí cuenta con el Sistema SIGEC de casos atendidos y correspondencia; Tarija cuenta con el sistema CyT y SIGEC; Beni, Sistema C&T y SIGEC; Bermejo CyT y SIGEC; Guayaramerín, CyT, durante la verificación defensorial añadió que los inspectores tienen un archivo digital donde registran las actividades; El Alto, CyT y SIGEC, además señaló un sistema de denuncias; sin embargo, no precisó la sigla o el nombre de dicho sistema; Villa Montes, CIT y SIGEC, durante la verificación defensorial, añadió que cuenta con sistemas informáticos de denuncias y sistema de empadronamiento, sobre estos últimos no precisó la sigla o el nombre de dichos sistemas; Yacuiba, CyT y SIGEC, durante la verificación, mencionó además el Sistema POAR; finalmente, Puerto Suárez, que cuenta con los sistemas CyT, SIGEC, además de otros programas IVC, POAR, OVT, Sistema de Denuncias, Bolsa de Empleo y ABC Informes Mensuales y procesos judiciales, respecto a estos últimos sistemas citados, durante la verificación defensorial, no precisó la función que cumplen cada uno de ellos ni la definición de la sigla.

Tres jefaturas de trabajo mencionaron la existencia de otros sistemas con funciones diferentes: Camiri señaló que cuenta con el Sistema FRAN, pero no precisó la definición de la sigla ni la función que cumple; Chapare mencionó el Sistema CyT de denuncias, durante la verificación defensorial, añadió que cuenta con sistemas informáticos de inspecciones y consultas; sin embargo, de estos últimos no precisó el nombre o sigla de los sistemas; Chuquisaca mencionó el Sistema CyT para registro de denuncias y SIGEP, que sería un programa piloto para inspecciones. Finalmente, Montero no brindó información sobre los sistemas informáticos.

De las respuestas emitidas por las jefaturas de trabajo, a nivel nacional, se identificó que el 40% de las oficinas mencionaron la existencia de sistemas relacionados al manejo de trámites y gestión de correspondencia denominados CyT o CIT y SIGEC; sin embargo, no mencionaron ningún sistema que se relacione con el registro de denuncias, inspecciones o consultas. El 32% mencionó la existencia de diferentes y variados sistemas; sin embargo, no precisó la sigla o el nombre de los sistemas referidos. El 12% señaló que no cuenta con sistemas informativos de registro de denuncias, inspecciones y consultas, corresponde resaltar que indicaron que existe un sistema que genera citaciones que sería obsoleto y que el Sistema CIT, del cual se desconocería el significado, no se encontraría funcionando. Otro 12% indicó otros sistemas como el IVC,

POAR, OVT, Sistema de Denuncias, Bolsa de Empleo y ABC Informes Mensuales y procesos judiciales, Sistema FRAN, de los cuales no especificaron su nombre o definición de la sigla y su función. Llama la atención que citaron el Sistema CyT que sería de registro de denuncias y no de correspondencia y otro sistema que sería el SIGEP, identificándolo como programa piloto para inspecciones. Finalmente, el 4% no respondió, ésta es la jefatura de Montero.

De los porcentajes analizados, se llega a la conclusión de que no existe, a nivel nacional, sistemas informáticos integrales, unificados y en línea, que permitan registrar las denuncias, inspecciones, consultas y toda la información que generan los inspectores de trabajo, toda vez que el 52% del total de las inspectorías a nivel nacional (40% que reportan sólo contar con el CyT y el SIGEC y 12% que no reportan ningún sistema) no cuenta con este tipo de sistemas.

Por otra parte, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social informó que cuentan con un Sistema Informático de Registro, Sistema de denuncias, Sistema de Correspondencia y Trámites (C y T) y Sistema de gestión de Correspondencia (SIGEC); sin embargo, no especificaron la funcionalidad de cada uno ni los detalles técnicos.²⁵

Se concluye que las inspectorías tienen deficiencias en cuanto al uso de sistemas de registro informáticos, que permitan reportar las estadísticas de denuncias, inspecciones, sanciones y consultas, mismos que en su momento fueron observados por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), en la gestión 2018, producto de la 108ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo (2019), que sobre el aspecto específico de la información estadística y de las sanciones impuestas resaltó que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social “...no informa sobre las estadísticas de las infracciones cometidas y de las sanciones impuestas; éste solamente provee información sobre las estadísticas de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales que cubren únicamente la jefatura departamental de trabajo de La Paz...”. Esta actitud de la Cartera de Estado, que detenta la información relativa a inspectorías, pone en evidencia la reacia intención de otorgar la información del trabajo que se desarrolla en las inspectorías de trabajo.

Además de lo señalado, las deficiencias identificadas por la falta de sistemas de registro contravienen lo dispuesto por el Código Procesal de Trabajo,²⁶ que dispone en su Artículo 223 que es responsabilidad de las autoridades del Ministerio de Trabajo llevar registros y control de las denuncias, que tendrán valor de prueba preconstituida y gozarán de presunción de certeza, salvo prueba en contrario.

25 Nota CITE: MTEPS-VMTPS-DGTHSO-SCS-0567-CAR/19 de 27 de diciembre de 2019, Informe MTEPS-VMTPS-DGTHSO-AL-DRP-0289-INF/19

26 Decreto Ley N° 16896 de 25 de julio de 1979

Finalmente, respecto a la cantidad de inspectores, sobre los datos estadísticos del trabajo que estos desarrollan y de la efectividad de las inspectorías departamentales y regionales, existe la necesidad de fortalecer al personal de las inspectorías a fin de que su trabajo no se limite a la atención de denuncias y éstos pueden realizar mayor cantidad de intervenciones planificadas o programadas, que generen mayor impacto como entidad garantista y protectora de derechos laborales.

Se identificó, además, la necesidad de la implementación de sistemas informáticos de control y registro integrales, unificados y en red a nivel nacional, que les permita llevar un adecuado control y registro de las actividades desarrolladas por los inspectores de trabajo, considerando que el 52% del total de las inspectorías a nivel nacional no cuentan con sistemas informáticos que registren la información relativa a denuncias, inspecciones, consultas y toda la información que generan los Inspectores de Trabajo. Sistemas que además les permita acceder a la información estadística de estas actividades desarrolladas por los inspectores en el ejercicio de sus funciones.

FALTA DE PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS PARA INSPECCIONES AGRÍCOLAS

Con la suscripción del Convenio C129 sobre la inspección del trabajo (agricultura) de 1969, nuestro Estado se compromete a mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura.

Este compromiso fue observado por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), en la gestión 2018, producto de la 108ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo (2019), que de manera textual, señala: *“La Comisión pide nuevamente al Gobierno que proporcione información sobre la participación de los servicios de inspección del trabajo en la agricultura en el control preventivo de nuevas instalaciones, materias o substancias y de nuevos procedimientos de manipulación o transformación de productos que puedan constituir un peligro para la salud o la seguridad, de acuerdo con el artículo 17 del Convenio núm. 129”*.

De igual manera, revisado el Reglamento de la Inspección del Trabajo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 346/87 de 28 de noviembre de 1987, no se evidenció la existencia de procedimientos para desarrollar las inspecciones de trabajo en agricultura.

Producto del relevamiento de información a nivel nacional, mediante requerimiento de informe escrito, se efectuó consulta a las jefaturas departamentales y regionales, y se obtuvo como resultado que seis oficinas no realizan inspecciones agrícolas: las oficinas de El Alto, La Paz, Cochabamba, Uyuni, Pando (aclaró que las inspecciones agrícolas deben ser objeto de disposición normativa especial no encontrándose dentro de los derechos y obligaciones que regula la Ley General del Trabajo, como dispone su Artículo 1, por lo que la citada normativa no les permite realizar verificaciones en temas de agricultura) y Warnes (indicó que dentro del

manual de inspecciones no existe la figura de inspecciones agrícolas; sin embargo, reportó que realizó una inspección en ganadería). Sobre esta última afirmación, que realiza la regional de Warnes, corresponde citar el Artículo 1 del Convenio C129 sobre la inspección del trabajo (agricultura) de 1969, que señala que la expresión empresa agrícola significan las empresas o partes de empresas que se dedican a cultivos, cría de ganado, silvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor o cualquier otra forma de actividad agrícola, convenio que fue ratificado por Bolivia mediante Decreto Supremo N° 14228 del 23 de diciembre de 1976. Por otra parte, 16 oficinas no respondieron a la interrogante sobre el número de inspecciones agrícolas de la gestión 2018: Oruro, Potosí, Beni, Chuquisaca, Tupiza, Villazón, Yacuiba, Guayaramerín, Montero, Llallagua, Riberalta (sólo adjuntó detalle de denuncias recibidas), Villa Montes, Bermejo y Tarija; la inspectoría de Chapare señaló que este tipo de inspecciones son denominadas inspecciones especializadas o integrales de los derechos fundamentales, y Santa Cruz no respondió al requerimiento de informe escrito. El Artículo 1 de la Ley General del Trabajo de 8 de diciembre de 1942 establece de manera textual lo siguiente *“La presente Ley determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que será objeto de disposición especial...”*. Asimismo, el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 224 de 23 de agosto de 1943, Reglamento de la Ley General del Trabajo, dispone que *“no están sujetos a las disposiciones de la Ley General del Trabajo ni de este Reglamento, los trabajadores agrícolas...”*. Al respecto, si bien las inspecciones agrícolas no se desarrollan en el marco de la Ley General del Trabajo, las mismas se encuentran previstas y normadas en el Convenio N° 129 Sobre la Inspección del Trabajo en Agricultura de 1969 ratificado por Bolivia, mediante Decreto Supremo N° 14228 del 23 de diciembre de 1976, mediante esta normativa el citado convenio forma parte de nuestro ordenamiento jurídico. Sin embargo, se identificó la falta de normativa que establezca y regule el procedimiento para la realización de inspecciones agrícolas.

Conforme lo señalado, únicamente se obtuvo información estadística del número de inspecciones realizadas de las regionales de Monteagudo, con 25 inspecciones agrícolas, Camiri, con 34 inspecciones agrícolas, y Puerto Suárez, con una inspección agrícola.

Asimismo, el Convenio C129 sobre la inspección del trabajo (en agricultura) establece que los Inspectores de Trabajo en la agricultura deben asegurar el cumplimiento efectivo de las funciones del servicio de inspección tomando en cuenta: la importancia de las funciones que tenga considerando el número, naturaleza, importancia y situación de las empresas agrícolas sujetas a inspección, el número y categorías de las personas que trabajen en tales empresas y el número y complejidad de las disposiciones legales, los medios materiales puestos a disposición de los inspectores y las condiciones prácticas en que deberán realizarse las visitas de inspección para que sean eficaces.

Respecto a los medios materiales, en los requerimientos de información escritos se consultó sobre la existencia de formularios de inspección específica para inspecciones agrícolas,

obteniendo los siguientes resultados: De las 25 jefaturas de trabajo, siete señalaron que no tienen un formulario específico para inspecciones agrícolas. La jefatura de La Paz señaló que no cuenta con información al respecto, Santa Cruz y Montero no respondieron a la interrogante, Villa Montes no realiza inspecciones agrícolas, Chapare señaló que se encuentra en proceso de elaboración y Puerto Suarez indicó que sólo hace adecuaciones al formulario de inspección laboral. Únicamente seis jefaturas cuentan con un formulario específico para inspecciones agrícolas y Cochabamba tiene el formulario, pero indica que no lo usa.

Beni y Pando respondieron haciendo referencia a la Ley General del Trabajo y las jefaturas de Tupiza, Yacuiba y Guayaramerín indicaron que cuentan con formularios sobre trabajo forzoso, trabajo infantil y trabajo de campo.

Producto del relevamiento de información es evidente la falta de normativa que regule los procedimientos e instrumentos para la realización de inspecciones agrícolas, en el marco del Convenio C129 sobre la inspección del trabajo (en agricultura) que permita tener claridad sobre su aplicación.

Los incumplimientos descritos y la ausencia de reglamentación ponen en evidencia la falta de atención a un sector muy vulnerable, puesto que las empresas industriales o agrícolas se encuentran en su mayoría en lugares alejados de las ciudades y efectúan relaciones laborales con la población local. Asimismo, de acuerdo con la base empresarial de actividades económicas de FUNDEMPRESA, de la gestión 2018, se reportó la existencia de 3.142 empresas y en la gestión 2017 un total de 3.087 empresas que realizan las actividades de agricultura, ganadería, caza, pesca y silvicultura, número considerable de empresas que se encontrarían libres de control o vigilancia.

Por otra parte, como antecedente es pertinente citar que en la gestión 2017 (enero a junio)²⁷ el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social informó de manera oficial sobre el número de inspecciones realizadas, donde no se reporta la realización de ninguna inspección agrícola, puesto que sólo detalla la existencia de inspecciones laborales, técnicas e integrales. Éstas últimas se refieren a las inspecciones que se realizan *in situ* a actividades económicas para identificar trabajo forzoso y/o trabajo infantil, habiendo realizado solo 205 inspecciones integrales a nivel nacional que representan sólo el porcentaje del 6,6% con relación al total de las empresas que se dedican a las actividades de agricultura, ganadería, caza, pesca y silvicultura, registradas en Fundempresa en la gestión 2017.

Se concluye que no se realiza este tipo de inspecciones, puesto que de las 25 inspectorías de trabajo sólo tres reportaron esta información estadística. Asimismo, no se cuenta con normativa

27 Dirección General de Planificación, Área de Investigación y Estadística. (2017). Boletín Estadístico N° 2/2017. noviembre 29, 2019, de Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social Sitio web: http://190.129.70.147/Archivos/Estadistica/BOLET%C3%8DN_ESTAD%C3%8DSTICO_17-2.pdf

que regule y describa los procedimientos específicos para la realización de inspecciones agrícolas, toda vez que el actual Reglamento de la Inspección del Trabajo vigente no prevé este tipo de procedimientos, que permitan contar con los instrumentos necesarios considerando que actualmente únicamente se tiene como base normativa el Convenio C129 de 1969. Además, la falta de atención a este sector vulnerable que desarrolla sus actividades mayormente en lugares alejados de las ciudades. Estos trabajadores se encuentran en total estado de indefensión ante posibles vulneraciones a sus derechos y garantías.

NECESIDAD DE HABILITACIÓN DE HORARIOS DE EMERGENCIAS

Para la atención al público, no se tienen horarios uniformes dado que las departamentales de Oruro, Pando, Chuquisaca, Tarija atienden en horarios de 08:30 a 12:30 y de 14:30 a 18:30; Beni reporta una jornada laboral extendida conforme su registro biométrico; Potosí que tiene además turnos de emergencia y una propuesta para modificar sus horarios con personal de turno que atienda de 8:00 a 20:00; finalmente, la Jefatura Departamental de Trabajo de La Paz, además del horario de 8:30 a 12:30 y de 14:30 a 18:30, tiene habilitados horarios diferenciados de 7:30 a 19:30 y de 11:30 a 19:00; similar situación ocurre en Cochabamba, que atiende de 8:30 a 12:30 en horario normal y tiene horarios diferenciados para dos inspectores de 7:30 a 15:30 y para otros dos inspectores de 11:30 a 19:30. Asimismo, en Santa Cruz existen turnos para los inspectores, que atienden de 7:30 a 15:30 y de 11:30 a 19:30.

Sobre el horario de atención al público en las regionales de Tupiza, Yacuiba, Villa Montes, Riberalta, Guayaramerín, Puerto Suárez, Warnes, Monteagudo, El Alto, Chapare, Montero y Camiri, éstas oficinas atienden en los horarios de 08:30 a 12:30 y de 14:30 a 18:30, y únicamente las jefaturas de Uyuni, Villazón, y Llallagua tienen de manera adicional al horario ya descrito de turnos de emergencia.

De los aspectos relativos al horario de las 25 oficinas, sólo cuatro tienen la previsión de habilitar horarios de emergencia y tres oficinas tienen horario diferenciado, lo que implica que se garantice la atención en casos de emergencia y aquellos relacionados a la explotación laboral o trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación, que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución, en el marco del parágrafo III del Artículo 46 de la Constitución Política del Estado.

LOS INSPECTORES DE TRABAJO DEBEN SER PERSONAL CALIFICADO

La palabra Inspector es definida por la Real Academia de la Lengua Española como a aquel que reconoce y examina algo, un empleado público o particular que tiene a su cargo la inspección y vigilancia del ramo al que pertenece. En este entender, un Inspector de Trabajo podría ser categorizado como un funcionario público, que inspecciona y vigila las condiciones de cumplimiento de normas socio laborales.

De los criterios recogidos del Reglamento de la Inspección de Trabajo, un Inspector de este ramo es definido como un funcionario público que debe prestar, tanto a empresas como a trabajadores, un oportuno asesoramiento para el mejor cumplimiento de sus obligaciones establecidas, teniendo la facultad de exigir la subsanación de las deficiencias halladas, o si el caso lo amerita, de emitir una sanción por la contravención a estas normas. (Art. 11)

Por otro lado, los Convenios de la OIT, 081 sobre la Inspección del Trabajo del año 1947, ratificada por el Estado Plurinacional de Bolivia en fecha 15 noviembre 1973 y 129 sobre la Inspección de Trabajo (en agricultura) del año 1969, ratificado por el Estado Plurinacional de Bolivia en fecha 31 enero 1977, son instrumentos internacionales que preponderan la importancia del sistema de inspección laboral. En dichas normas, se establecen directrices, definiciones, alcances y medidas necesarias para que el sistema de inspección del trabajo pueda coadyuvar a garantizar los derechos sociolaborales.

Retomando la definición de Inspector de Trabajo, el Convenio 081 establece entre sus criterios de los Arts. 3, 6 y 7 que es un funcionario público apto y competente para velar el cumplimiento de disposiciones legales laborales y de protección al trabajador en el ejercicio de su profesión, facilitando la información técnica y asesorando tanto a empleadores como trabajadores, y si el caso lo amerita, da a conocer a la autoridad competente deficiencias o abusos existentes. Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Empleo y Previsión Social señala que no cuenta con un registro de las deficiencias o abusos conocidos por los Inspectores de Trabajo²⁸.

Con pocas variaciones relativas al tema agrario, el Convenio 129 establece entre los criterios del Art. 6 que un Inspector de Trabajo en agricultura debe velar por el cumplimiento de las disposiciones legales laborales y de protección al trabajador, en el ejercicio de su profesión agrícola, facilitando la información técnica, asesorando y controlando el cumplimiento de las disposiciones legales sobre las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias.

En el contexto de estos Convenios 081 y 129 de la OIT, ratificados por el Estado Plurinacional de Bolivia, es importante señalar la existencia de la *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones* de la OIT. A momento que un país ratifica un convenio con la OIT, tiene la obligación de presentar memorias de manera regular sobre las políticas tomadas para aplicar dicho instrumento. De esta manera, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) formula comentarios sobre las memorias de los gobiernos y sobre la aplicación de los convenios de la OIT. En el caso del Estado Boliviano, esta comisión realizó la Solicitud Directa – Adopción: 2018, Publicación: 108^a reunión CIT, donde se pronuncian varios aspectos sobre las Inspectorías de Trabajo, que se verán a lo largo de este análisis.

28 Nota CITE: MTEPS-VMTPS-DGTHSO-SCS-0567-CAR/19 de 27 de diciembre de 2019, Informe MTEPS-VMTPS-DGTHSO-AL-DRP-0289-INF/19

Ausencia de principios de la inspección de trabajo en la normativa nacional vigente

Combinando lo establecido en los instrumentos internacionales, en nuestra norma nacional y apoyándonos en la legislación francesa, que establece un *Código de Deontología del Servicio Público de la Inspección del Trabajo*, en su Decreto N° 2017-541 de 12 de abril de 2017, se pueden extraer determinados principios éticos en los cuales el Inspector de Trabajo debe regirse, los cuales son detallados a continuación:

- El principio de independencia debe ser evidente, de manera preventiva, debido a que muchas veces pueden ser pasibles a influencias exteriores e indebidas. Esta garantía de independencia condiciona la calidad de servicio otorgado al público y la confianza de los usuarios, vale decir del trabajador y también del empleador, durante la inspección de trabajo. Este principio no se encuentra plasmado, de manera expresa, en el Reglamento de la Inspección de Trabajo.
- Del Art. 12 del Convenio 081 y en el Art. 16 del Convenio 129 se descifra el principio de la autonomía del Inspector de Trabajo, elemento fundamental para el cumplimiento de sus funciones. El Inspector de Trabajo debe estar en toda facultad y libertad de organizar y de conducir sus inspecciones, según su iniciativa. La función de control de este profesional, le permite que pueda ingresar libremente y sin advertencia previa, a cualquier hora del día o la noche a toda empresa o establecimiento sujeto a control. Inclusive podría no informar sobre su presencia al empleador o representante, por un riesgo de perjuicio en la eficacia del control. Esta facultad del Inspector, dentro del Reglamento de la Inspección del Trabajo, se encuentra en el Art. 17, que indica que este funcionario puede intervenir libremente en cualquier momento, con o sin notificación, solicitar acompañamiento durante la inspección de cualquier trabajador o empleador, interrogar testigos, exigir documentación y registros, entre otros.
- En otro punto, los Inspectores de Trabajo, durante el desarrollo de sus funciones, pueden verse inmersos en situaciones de conflicto de intereses. La norma que los regula debe limitar a dichos funcionarios a no tener interés alguno, directo o indirecto, en las empresas que controla o inspecciona, en el campo de sus competencias. Por otro lado, los Convenios 081 y 129 en sus Arts. 15 y Art. 20 determinan la prohibición de los Inspectores a tener cualquier interés directo o indirecto en las empresas, que se encuentren bajo su vigilancia. Este principio no se encuentra previsto en la norma nacional del Reglamento de la Inspección del Trabajo, hecho que puede dar paso a la libre afectación de la objetividad e inseguridad por parte de trabajadores o empleadores.
- La neutralidad y la imparcialidad son una garantía para la confianza de estos funcionarios, por parte de las empresas y trabajadores. Todo Inspector debe ejercer su tarea de manera imparcial, sin manifestar de manera previa su inclinación por una u otra parte, mediante comportamientos, palabras o actos. Estos profesionales deben abstenerse de toda expresión o manifestación de convicciones u opiniones

personales, de cualquier naturaleza. En esta línea, el Convenio sobre la Inspección del Trabajo señala que los Estados suscritos no pueden encomendar atribuciones o dejar que exista sobre los Inspectores de Trabajo tareas que entorpezcan el cumplimiento de sus deberes, afectando su autoridad, autonomía e imparcialidad. Dicho aspecto no está considerado en el Reglamento de la Inspección del Trabajo, razón por la que se pide al gobierno mediante la Solicitud directa (CEAR) – Adopción: 2018, Publicación: 108ª reunión CIT de manera expresa: *“la Comisión pide al gobierno que se asegure de que toda otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo no entorpezca el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudique, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y trabajadores, de conformidad con el Art. 3, 2 del Convenio núm. 81 y el Art. 6,3) del Convenio núm. 129”*.

- Estos agentes tienen a cargo un deber de información para los usuarios de este servicio público de la inspectoría de trabajo, aconsejando sobre el derecho aplicable, sobre sus alcances y sobre los medios para asegurar su cumplimiento y respeto. Deben responder a toda cuestionante según las formas y medios más aptos para el interlocutor, en un plazo razonable con relación a la complejidad de la duda. El Art. 2.3 del Reglamento de la Inspección de Trabajo establece únicamente que el Inspector tiene un deber de asistencia técnica, en las cuales se encuentran inmersas el asesoramiento a empresas y trabajadores, sin detallar de qué puede constar este asesoramiento. En cuanto a esta obligación de información, el Convenio sobre la Inspección del Trabajo determina en su Art. 3 que el sistema de inspección está encargado de facilitar la información técnica y asesorar a empleadores y trabajadores de la manera más efectiva para respetar las disposiciones legales sociolaborales.
- La obligación de discreción, de secreto y confidencialidad. Estos principios son aplicables al Inspector de Trabajo, siendo que estos funcionarios deben abstenerse de divulgar cualquier información a la cual hubieran tenido acceso, que haya obtenido en el ejercicio de sus funciones, excepto en situaciones en las cuales deba demostrar transparencia dentro de un proceso de lucha contra la corrupción.

Los ya mencionados Arts. 15 y 20 de los Convenios 081 y 129 establecen que todo inspector está obligado, bajo pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar en ningún momento los secretos comerciales o de fabricación o métodos de producción los cuales hubieran podido conocer al desempeñar sus funciones. Este instrumento resguarda estos principios de discreción, secreto y confidencialidad. Los incisos c) de dichos artículos señalan igualmente que *“los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja”*. Dentro del Reglamento de

la Inspección de Trabajo no existe disposición específica sobre la confidencialidad y secreto en la tarea de los Inspectores.

De lo expuesto, se concluye que los principios específicos que rigen la labor de los Inspectores de Trabajo no se encuentran previstos de manera expresa en el Reglamento de la Inspección de Trabajo. La independencia, la discreción, confidencialidad, neutralidad e imparcialidad son principios que deben estar inmersos dentro de una norma de inspección de trabajo, para demostrar confianza, transparencia y legalidad a esta institución. Esta omisión deja en descubierto que la normativa nacional no considera lo establecido en los Convenios 081 y 129 ratificados por Bolivia, incumpliendo como Estado la previsión de mantener un sistema de inspección del trabajo con base en los principios específicos para esta labor.

El hecho de no encontrarse los principios señalados en la norma nacional implica el desconocimiento de los mismos de parte del Inspector, lo cual no garantiza que el cumplimiento de los instrumentos relacionados a la inspección se base en valores fundamentales, debiendo tomarlos en primer lugar como literalmente significa *principium*. Es decir, que la actuación del Inspector de Trabajo tiene que estar sujeta a estos principios, lo que le permitirá desarrollar sus funciones con ética y evitará conductas que pongan en riesgo la independencia, confidencialidad e imparcialidad en su trabajo.

Necesidad de estandarizar y actualizar las aptitudes mínimas del Inspector de Trabajo

Tomando en cuenta las definiciones y principios citados, desde la perspectiva del Reglamento de la Inspección de Trabajo, el Inspector de Trabajo debe ser una persona calificada, a la cual se le exige tener la nacionalidad boliviana, ser mayor de veintiún años de edad, gozar plenamente de sus derechos civiles, ser bachiller y de preferencia “*estudiante de las carreras de derecho en Ciencias Sociales o Economía*”.

Por otro lado, desde la perspectiva de los instrumentos internacionales, Convenios 081 y 129 en sus Arts. 7 y 9, respectivamente, un Inspector de Trabajo requiere sobre todo de *aptitudes*, entendidas éstas como la capacidad de operar competentemente, de manera apta, idónea y adecuada la actividad de Inspector de Trabajo. Dejan a criterio de cada legislación nacional la comprobación de dichas aptitudes, sea mediante títulos profesionales, experiencia, especialidades y los que se vea convenientes, según el contexto y la realidad.

Éste es el perfil con el que debería contar un Inspector de Trabajo. Un funcionario público dotado de características de profesionalismo, idoneidad y ética, debido a la importancia de su labor, que muchas veces requiere de opiniones especializadas, según la materia laboral a inspeccionar.

A momento de indagar sobre el perfil del Inspector de Trabajo y los requisitos de especialidad, las respuestas a los requerimientos de informe de dichos funcionarios departamentales y regionales, y la información obtenida en las verificaciones defensoriales, se señala lo siguiente:

Departamento	Perfil y especialidad (Información de los requerimientos de informe)	Perfil y especialidad (Información de la verificación defensorial)
La Paz	No tiene facultad para determinar esta información	Profesionales en derecho con especialidad en el ámbito laboral, ingenieros en seguridad industrial. Conocimiento de la Ley General el Trabajo, Código del Trabajo, reincorporaciones, normas de contratación.
Oruro	Tener fundamentalmente conocimientos del Derecho al Trabajo. Ser profesional abogado.	Abogado, no existen requisitos de especialidad, pero tendrían que tener una especialidad en materia laboral.
Potosí	Experiencia general y específica, conocer la Constitución Política del Estado, L.G.T, su Decreto Reglamentario y el adjetivo laboral, D.L 16998, Decretos Supremos y Resoluciones Ministeriales en materia laboral, Ley 2341 y su Decreto Reglamentario	Licenciatura en derecho con cuatro años de experiencia general y dos en materia laboral.
Cochabamba	No responde a la pregunta	Mínimamente egresado de la carrera universitaria.
Chuquisaca	La unidad de Recursos Humanos determina el perfil y especialidad.	Licenciatura en derecho, tener formación en derecho laboral.
Tarija	Conocimiento de la Constitución Política del Estado, Ley General del Trabajo, Reglamento de la Ley General del Trabajo, Código Procesal del Trabajo, Ley General del Trabajo Higiene y Seguridad Ocupacional, Ley 1178, Ley 2027, el resto de la normativa laboral en actual vigencia	Requerir información a Recursos Humanos
Santa Cruz	No responde	No responde
Beni	La unidad de Recursos Humanos determina el perfil y especialidad	Abogado, especialidad o conocimiento de materia laboral.
Pando	Tener conocimientos en la C.E.P., L.G.T., Ley 1178, Ley SAFCO y otras normas laborales vigentes.	Bachiller; sin embargo, actualmente son abogados.

Fuente: Elaborado por la Defensoría del Pueblo con respuestas a requerimientos de informe y verificaciones defensoriales.

En cuanto a las inspectorías regionales, sobre el perfil del Inspector de Trabajo y los requisitos de especialidad, las respuestas a los requerimientos de informe de dichos funcionarios departamentales y regionales, y la información obtenida en las verificaciones defensoriales, se señala lo siguiente;

Regional	Perfil y especialidad (Información de los requerimientos de informe)	Perfil y especialidad (Información de la verificación defensorial)
El Alto	No tiene facultades para determinar perfil y especialidad	Abogado
Tupiza	Formación, cursos en derecho laboral, además de cursos en materia de seguridad social, de corto y largo plazo, maestría en derecho laboral, mínimamente un diplomado.	Abogado con posgrado en derecho laboral
Uyuni	La unidad de Recursos Humanos determina el perfil y especialidad	Sólo formación a nivel de licenciatura en derecho, pero con cuatro años de experiencia general y dos específico.
Villazón	La unidad de Recursos Humanos determina el perfil y especialidad	Sólo formación a nivel de licenciatura, pero con experiencia en el campo laboral
Llallagua	La unidad de Recursos Humanos determina el perfil y especialidad	Requerir información a Recursos Humanos
Chapare	No responde a la pregunta	Abogado con experiencia en el ámbito laboral con experiencia en conciliación
Montero	No responde	No responde
Warnes	No tiene facultades para determinar perfil y especialidad	Abogado con especialidad en el área de derecho social laboral
Camiri	La unidad de Recursos Humanos determina el perfil y especialidad	Abogado, sólo título profesional
Puerto Suárez	Ser abogado y diplomado en seguridad industrial, recomendable.	Profesional abogado, dos años de experiencia en el ámbito laboral, y cursos de posgrado en seguridad industrial.
Monteagudo	La unidad de Recursos Humanos determina el perfil y especialidad	Profesional, licenciado en derecho
Bermejo	Conocimiento de la Constitución Política del Estado, Ley General del Trabajo, Reglamento de la Ley General del Trabajo, Código Procesal del Trabajo, Ley General del Trabajo Higiene y Seguridad Ocupacional, Ley 1178, Ley 2027, resto de la normativa laboral en actual vigencia.	Requerir información a Recursos Humanos
Riberalta	La unidad de Recursos Humanos determina el perfil y especialidad	Egresado de derecho
Guayaramerín	La designación no la realiza la Jefatura Regional de Trabajo de Guayaramerín	Abogado
Yacuiba	Conocimiento de la Constitución Política del estado, Ley General del Trabajo, Reglamento de la Ley General del Trabajo, Código Procesal del Trabajo, Ley General del Trabajo Higiene y Seguridad Ocupacional, Ley 1178, Ley 2027, resto de la normativa laboral en actual vigencia.	Abogado con experiencia
Villa Montes	Conocimiento de la Constitución Política del Estado, Ley General del Trabajo, Reglamento de la Ley General del Trabajo, Código Procesal del Trabajo, Ley General del Trabajo Higiene y Seguridad Ocupacional, Ley 1178, Ley 2027, resto de la normativa laboral en actual vigencia.	Abogado titulado

Fuente: Elaborado por la Defensoría del Pueblo con respuestas a requerimientos de informe y verificaciones defensoriales.

De esta información proveniente de los requerimientos de informe se puede determinar que los departamentos y regiones que exigen como especialidad el conocimiento en la normativa laboral son Oruro, Potosí, Tarija y Pando, al igual que Tupiza, Bermejo, Yacuiba y Villa Montes. La Paz, Cochabamba, Chuquisaca, Santa Cruz y Beni, al igual que El Alto, Uyuni, Villazón, Llallagua, Chapare, Montero, Warnes, Camiri, Monteagudo, Riberalta y Guayaramerín, indican no tener facultades para determinar el perfil y especialidad del Inspector de trabajo o que es un tema que compete al área de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Únicamente, Puerto Suárez indica que se requiere la especialidad de seguridad industrial y Santa Cruz no responde a esta pregunta.

La información recolectada en las verificaciones a nivel departamental y regional, a diferencia de las respuestas a los requerimientos de informe, demuestran que la especialidad en derecho laboral es requerida por las inspectorías de trabajo de los departamentos de La Paz, Oruro, Chuquisaca y Beni, y de las regiones de Tupiza, Uyuni y Camiri.

El Alto, Puerto Suárez, Villazón, Monteagudo, Guayaramerín, Yacuiba y Villa Montes sólo requieren a abogados con experiencia. Tarija, Llallagua y Bermejo indican que esta información debe ser solicitada a la Unidad de Recursos Humanos del Ministerio. Únicamente el departamento de La Paz estableció que la tarea de un Inspector de Trabajo podría ser llevada a cabo por un ingeniero industrial. Por otro lado, la Inspectoría de Trabajo Regional de Chapare señaló que el Inspector debe contar con experiencia en conciliación, en Riberalta informaron que requieren egresados en derecho y Montero no proporcionó la información.

Es importante resaltar que la Inspectoría Departamental de Cochabamba, Santa Cruz, así como la Inspectoría Regional de Montero, no respondieron a la solicitud de información respecto a las preguntas del perfil y especialidad del inspector, y Santa Cruz y Montero tampoco dieron información al momento de la verificación defensorial, obstaculizando el trabajo de la Defensoría del Pueblo y vulnerado el Artículo 22 de la Ley N° 870.

Entre la totalidad de estos datos, se puede establecer que el común requisito dentro del perfil del Inspector es ser abogado o contar con una licenciatura en derecho y tener experiencia en derecho laboral. La exigencia específica de especialidad sería traducida en tener un estudio de posgrado en derecho laboral. Con este contexto, se evidencia la necesidad de estandarizar el perfil y las especialidades que requiere el Inspector de Trabajo. Todas las inspectorías manejan el criterio básico de que sus funcionarios deben ser juristas; sin embargo, el requisito de especialización en materia laboral debiera ser exigido, pues así otorgaría a este profesional mayor idoneidad y aptitud para el desarrollo de sus funciones.

El Reglamento de la Inspección del Trabajo se encuentra descontextualizado y desactualizado, al exigir simplemente como requisito mínimo tener un nivel de instrucción académica de un bachiller. En nuestros días y como lo evidencian los datos obtenidos por los requerimientos de informe y las verificaciones a las inspectorías de trabajo, el requisito mínimo debiera ser la

licenciatura en derecho y un posgrado en derecho laboral. Éstas serían las aptitudes mínimas que debiera tener este funcionario, apoyado por un experto a momento de realizar tareas más técnicas, como se detalla más adelante.

Asimismo, 15 de 25 oficinas entre departamentales y regionales evadieron dar una respuesta, ya sea haciendo referencia a que es la Unidad de Recursos Humanos la responsable de dar esa información o simplemente no respondieron, situación que podría interpretarse como la falta de conocimiento o falta de voluntad institucional de reportar información básica a una institución defensorial, que cuenta con todas las facultades constitucionales para solicitarla. Este celo podría deberse al temor de que los profesionales que ejercen las funciones de Inspectores no cuentan con especialidad en el ámbito laboral y que su designación no cumple con un proceso de convocatoria y examen de competencia, como se demostrará posteriormente.

En conclusión, el perfil del Inspector de Trabajo determinado por el Reglamento de la Inspección del Trabajo es reducido debido a la antigüedad de la norma. Los instrumentos internacionales determinan que las aptitudes del Inspector de Trabajo deben ser establecidas por cada gobierno, y Bolivia debería igualmente estandarizar y actualizar las aptitudes mínimas de estos funcionarios públicos en parámetros de profesionalidad, idoneidad, ética y capacidad de operar, conformando un perfil integral.

La falta de colaboración de peritos o técnicos calificados

Los Convenios 081 y 129 sobre la inspección de trabajo determinan la inclusión de la figura del peritaje, señalando que se debe garantizar la colaboración de peritos y técnicos calificados, como ser especialistas en medicina, ingeniería, electricidad y química, con el objetivo de coadyuvar a la inspección, según los métodos apropiados con el fin de proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

Acentuando esta necesidad de expertos en determinadas materias, la Solicitud Directa (CEACR) – Adopción: 2018, Publicación: 108ª reunión CIT (2019) determinó literalmente: *“la Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando la información sobre la actualización del reglamento de inspecciones para garantizar la colaboración de peritos y técnicos debidamente calificados (...) de acuerdo al Art. 9 del Convenio núm. 81”*. Esta solicitud gira en torno a que la norma nacional del Reglamento de la Inspección del Trabajo no cuenta con una disposición específica sobre los expertos, que coadyuven a la tarea del Inspector de Trabajo. En la mencionada solicitud, el Gobierno sostuvo que *“los inspectores constituyen personal especializado en concordancia con los perfiles requeridos y reciben formación permanente por parte del MTEPS (...)”*, dicha aseveración se encuentra fuera de la realidad, debido a que ningún profesional podría tener una gama de conocimientos especializados específicos para todos los rubros laborales a inspeccionar. En este sentido, la norma nacional debe prever la figura del peritaje, como inherente a la labor

del Inspector de Trabajo, en consideración a que *“las inspecciones se realizan en colaboración con diversas instituciones cuando es necesaria su presencia”*.

Actualmente, no se cuentan con peritos o técnicos especializados que colaboren en las labores de inspección, tarea que es realizada sólo por los Inspectores de Trabajo, quienes en el marco de la normativa vigente sólo deben acreditar para su selección contar con título de bachiller y ser estudiante de la carrera de derecho en ciencias sociales o economía, aspectos que no reflejan las actitudes mínimas que éstos deben poseer, como se analizó en el presente informe.

Durante las inspecciones técnicas y laborales además de la aplicación de conocimientos en normativa laboral, se deben verificar las condiciones técnicas de seguridad consistentes en instalaciones eléctricas, protección contra rayos, conexión a tierra de estructuras y/o equipos, la estructura del edificio y locales de trabajo, prevención y protección contra incendios, sistema de alarma para incendios, equipos de combate de incendios, señalización, iluminación, ventilación, ruido, vibración, color y humedad, vías de escape, servicios higiénicos, protección contra caídas, lugares de acumulación de ruidos, maquinaria y resguardo, sustancias químicas, tóxicas, irritantes, explosivas e infecciosas. Éstos aspectos no pueden ser valorados únicamente por profesionales abogados que conozcan las normas laborales ni mucho menos por bachilleres o estudiantes, como describe la normativa actual, por la naturaleza técnica de las condiciones descritas, que en muchos casos ameritaría la intervención de profesionales más específicos, como ser ingenieros industriales, ingenieros ambientales, ingenieros de sonido, ingenieros químicos o ingenieros civiles.

La necesidad del apoyo de peritos o técnicos calificados es fundamental para que el Inspector desarrolle sus funciones con eficiencia y eficacia, puesto que el desconocimiento en una rama determinada pone en riesgo los resultados de la inspección, los mismos que pueden ser observados por la parte patronal, restándole seriedad y profesionalidad al trabajo que desarrolla, mismo que puede ir en detrimento del trabajador, al momento de probar deficiencias e irregularidades en las que estaría incurriendo la empresa.

El papel conciliador del Inspector es parte fundamental de su trabajo

Otro aspecto a considerar es el Inspector de Trabajo como conciliador, conforme el Art. 2.3 del Reglamento de la Inspección de Trabajo, que determina que el Inspector debe *“ejercer funciones de conciliación en los conflictos laborales de carácter colectivo”*. Esta característica no es nombrada por las departamentales ni regionales, en cuanto al perfil de este funcionario público, con excepción de la regional Chapare. De igual manera, la conciliación en conflictos colectivos es reconocida por la Ley General del Trabajo, en su Título X *De los Conflictos* Capítulo I de la Conciliación y Arbitraje, y siguiendo esta lógica el reglamento a esta ley establece un procedimiento para la conciliación con representantes sindicales, pliegos de reclamaciones, entre otros, y ante el fracaso de este procedimiento procede el arbitraje.

Por otro lado, el Manual de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social otorga la atribución tanto de desarrollar e implementar mecanismos para la resolución de conflictos individuales y colectivos de trabajo a la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional como a las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo.

Los Convenios 081 y 129 relativos a la inspectoría de trabajo no se pronuncian en cuanto a la conciliación como método para resolver conflictos emergentes de una relación laboral; sin embargo, esta característica podría estar inmersa dentro de las aptitudes a las que se refieren estos instrumentos internacionales, las cuales pueden ser determinadas libremente por los Estados suscritos. Sin embargo, la recomendación sobre la inspección de trabajo de 11 de julio de 1947, en su párrafo III numeral 8, sobre los conflictos del trabajo señala de manera textual: *“Las funciones de los inspectores del trabajo no deberían incluir las de conciliador o árbitro en conflictos del trabajo”*, y por otra parte la Ley General del Trabajo en su Título X de los Conflictos, Capítulo I dispone y norma los aspectos relativos a la conciliación y arbitraje. Asimismo, se revisó los Convenios 081 y 129, los cuales no contemplan aspectos relativos a la conciliación y arbitraje por lo que se concluye que no existe una previsión normativa que establezca el procedimiento a seguir por los Inspectores de Trabajo para efectuar conciliaciones ya sea en el ámbito colectivo o particular.

La Real Academia define a la conciliación como la acción de conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias. Desde una perspectiva más centrada en el derecho del trabajo, la conciliación puede ser conceptualizada como un método alternativo extrajudicial de resolución de conflictos laborales; un proceso voluntario, flexible, confidencial, fundado en los intereses del trabajador y del empleador. Dichas partes acuden a un tercero imparcial, en este caso el Inspector de Trabajo, que deberá presentar a las partes, luego de su intervención, una propuesta de acuerdo no vinculante.

Corresponde considerar que la Ley General del Trabajo, vigente desde el 8 de diciembre de 1942, prevé la conciliación y arbitraje en el marco de los conflictos colectivos, por lo que estos aspectos debieran formar parte del perfil del Inspector de Trabajo, ya que se encuentra dentro de sus facultades y evitaría la judicialización de conflictos de una relación trabajador-empleador. En los hechos, se pudo evidenciar que sólo la Inspectoría de Trabajo Regional Chapare considera importante el aspecto conciliador, que debiera estar inmerso dentro de las exigencias de especialización.

Si bien los Inspectores de Trabajo reciben denuncias, conforme al procedimiento descrito por las inspectorías de trabajo a nivel nacional, estas instancias propician la realización de audiencias que procuran llegar a una conciliación entre partes. De la información obtenida durante las verificaciones defensoriales, correspondiente a la gestión 2019, se identificó que cada Inspector atiende al mes un estimado de entre 10 y 100 audiencias, cantidad que resulta insignificante frente a la cantidad de solicitudes de audiencias que tienen las oficinas

departamentales y regionales, que en un estimado varía entre 10 y 1.500 solicitudes por mes, cifras que evidencian la necesidad de fortalecer las inspectorías de trabajo a fin de responder a la realidad y la demanda de la población de protección y defensa de sus derechos.

Anteriormente, existían las Unidades de Conciliación específicas para este fin, en consecuencia, al constatar vacíos en la normativa nacional es importante contar con una norma que regule esta práctica y delimite sus alcances, específicamente en materia laboral.

Los Inspectores de Trabajo no son funcionarios de carrera y no cumplen con los procesos de reclutamiento y selección de personal

El Convenio 081, como el 129 en los Arts. 6 y 8, respectivamente, determinan que los Inspectores de Trabajo deben tener garantizada la estabilidad laboral y la independencia de cambios de gobierno o de cualquier influencia exterior indebida.

El proceso de selección, formación y perfeccionamiento para estos funcionarios se encuentra establecido en los Arts. 19, 20, 21 y 22 del Reglamento de la Inspección del Trabajo. Para aspirar a la función de Inspector de Trabajo, la norma nacional establece que existe una convocatoria a pruebas selectivas que se debe realizar a nivel departamental, mediante una orden ministerial que se publica en medios de comunicación con las bases de dicha convocatoria, las pruebas que deben ser realizadas, la composición del tribunal calificador, el sistema de calificación, entre otros. Estas pruebas serán llevadas a cabo antes de que transcurra un mes, desde la publicación de la orden de convocatoria.

Las materias incluidas en todo este proceso son Derecho Privado y Público, Sociología, Economía, Contabilidad, Derecho del Trabajo, Seguridad Ocupacional e Higiene del Trabajo y procedimientos judiciales laborales. La evaluación de pruebas debe ser realizada por un tribunal nombrado por el ministro.

El Art. 23 del mismo reglamento establece que, al momento de superar las pruebas selectivas, se conferirá a los Inspectores de Trabajo por orden ministerial el nombramiento de funcionarios de carrera con el título de Funcionario Inspector. Como veíamos con anterioridad, la legislación nacional prevé una serie de requisitos para la selección de nuevos Inspectores de Trabajo, que a excepción de la no exigencia de un título profesional (exigiendo como mínimo tan solo un título de bachiller), cumplen con las aptitudes que todo funcionario Inspector de Trabajo debe contar, establecidas en los Convenios 081 y 129. De esta manera, nuestra legislación sigue los criterios de los instrumentos internacionales; sin embargo, en la realidad ninguno de estos aspectos es cumplido como se verá más adelante.

Según el Art. 4 del Reglamento del Procedimiento de Incorporación a la Carrera Administrativa, un servidor público de carrera administrativa adquiere esta calidad por haber participado en

procesos de reclutamiento y selección, según el Estatuto del Funcionario Público y las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal. En este entender, los Inspectores de Trabajo según la norma deben pasar por procesos de reclutamiento y selección para poder ejercer, por lo que su designación no puede ser arbitraria, política o dependiente de avales de organizaciones sociales. Ser reconocido como un funcionario de carrera, dentro de la inspección de trabajo, implica el cumplimiento de estos procesos.

No obstante, la información recolectada mediante verificaciones realizadas a las inspectorías de trabajo departamentales y regionales, y las respuestas obtenidas como producto de los requerimientos de información, demuestran que:

Departamento	Forma y proceso de contratación (Información de la verificación defensorial)	Forma y proceso de contratación (Información de los requerimientos de informe)
La Paz	Designación por memorándums, jefatura realiza preguntas sobre sus conocimientos	No tiene la facultad de establecer la selección de personal
Oruro	El nombramiento es designación directa. No se cuenta con procedimiento (de selección)	No tiene la competencia de selección de Inspectores de Trabajo
Potosí	Designación directa. Procedimiento según requisitos exigidos por jefatura	Consultar con RRHH
Cochabamba	Por designación del Ministerio, se procede según requerimiento	Consultar con RRHH
Chuquisaca	Invitación directa. A veces RRHH publica convocatorias	Presentación de requerimiento de personal, inicialmente de forma interna y posteriormente de forma externa. El profesional debe presentar su experiencia profesional y conocimiento en el área laboral, se procede a su evaluación de méritos y entrevista personal. Asimismo, se aplica los requisitos establecidos para la función pública, reglado por la norma suprema y demás normativa vigente.
Tarija	No Responde	Consultar con RRHH
Santa Cruz	No responde	No contesta
Beni	Remite preguntar a RRHH	En cumplimiento al Capítulo III Selección, Formación y Perfeccionamiento de la designación de los Inspectores de Trabajo, deriva del Ministerio de Trabajo Empleo y Previo Social
Pando	Designación directa, por ser personal de confianza. El Ministro de Trabajo designa	Consultar con RRHH

Fuente: Elaborado por la Defensoría del Pueblo con información obtenida de las respuestas a requerimientos de informe y las verificaciones defensoriales.

Asimismo, de las inspectorías regionales se tiene:

Regional	Forma y proceso de contratación (Información de la verificación defensorial)	Forma y proceso de contratación (Información de los requerimientos de informe)
El Alto	No responde	No es su facultad
Tupiza	Designación directa por memorándum del Ministro	De acuerdo con lo estipulado en los Arts. 19 y 20 del Reglamento de la Inspección del Trabajo.
Uyuni	Designación directa, se valora la experiencia	Consultar con RRHH
Villazón	Convocatoria, designación directa, cumplimiento de requisitos y entrevista	Consultar con RRHH
Llallagua	Recursos Humanos otorga este dato	Consultar con RRHH
Chapare	Convocatoria, designación directa y entrevista con las autoridades	"Conforme el procedimiento establecido en la norma"
Montero	No responde	No contesta
Camiri	Procedimiento de nombramiento es de carácter político, refiere que no son funcionarios de carrera, aclara que sólo estará mientras dure el mandato del ministro	Consultar con RRHH
Warnes	Presentación de CV y designación mediante memorándum.	No es su facultad
Puerto Suárez	Convocatoria Pública. Cumplimiento de requisitos. Examen teórico. Entrevista personal. Designación	El procedimiento para la selección de inspector, es el mismo que para cualquier funcionario publico
Monteagudo	Designación directa. Avals de organizaciones sociales. La MAE designa mediante memorándum.	Conforme el Art. 20 del Reglamento de la Inspección del Trabajo.
Bermejo	No responde	Consultar con RRHH
Riberalta	Designación Directa. El CV es propuesto por el Jefe Regional del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Trabajo formaliza la designación	Consultar con RRHH
Guayaramerín	No responde	Designación mediante MAE y Reglamento Interno
Yacuiba	Designación es directa y existe la posibilidad de su institucionalización	Consultar con RRHH
Villa Montes	Designación es directa por la MAE y cuenta con ítem del Tesoro General de la Nación	Consultar con RRHH

Fuente: Elaborado por la Defensoría del Pueblo con información obtenida de las respuestas a requerimientos de informe y las verificaciones defensoriales.

Se puede observar que los criterios de elegibilidad de los Inspectores de Trabajo, se resumen en una designación directa. Los ejemplos más claros son los de la Inspectoría de Trabajo Camiri que señala que el procedimiento para el nombramiento de inspectores es político y la función pública es ejercida hasta que dure el mandato del ministro; de igual manera, en Monteagudo se indicó que la designación de estos profesionales es directa y que para estos cargos existen avales de las organizaciones sociales; y finalmente la Inspectoría de Riberalta, que establece que el nombramiento del Inspector es directo, siendo que el currículum vitae del postulante es propuesto por el Jefe Regional y después se formaliza la designación, es la MAE la que nombra mediante memorándums.

De las restantes 22 inspectorías regionales y departamentales, 13 proceden igualmente mediante designación directa. La inspectoría departamental de La Paz indica realizar preguntas sobre conocimientos, Chuquisaca señala que a veces publican convocatorias, Villazón, Chapare y Puerto Suárez realizan entrevistas previas a los candidatos a Inspectores. Las inspectorías de Beni y Llallagua determinan que la forma y proceso de contratación es hecha por el área de Recursos Humanos, por lo que no tienen conocimiento. Finalmente, las inspectorías de Tarija, Santa Cruz, El Alto, Montero, Bermejo y Guayaramerín no respondieron a esta cuestión, demostrando una falta de colaboración a la Defensoría del Pueblo y vulnerado el Artículo 22 de la Ley N° 870.

De las respuestas de las 25 inspectorías sobre la forma y proceso de contratación de los Inspectores de Trabajo, 17 indican no tener la competencia en este aspecto, por lo que corresponde al área de Recursos Humanos otorgar esta información. Las regionales de Monteagudo, Chapare y Tupiza indican que se realiza la contratación según el procedimiento del Art. 20 del Reglamento de la Inspección del Trabajo; sin embargo, la información no concuerda debido a que al momento de la verificación defensorial se respondió que el proceso de contratación es de forma directa. El mismo caso ocurre con la Inspectoría del departamento de Chuquisaca, que señala realizar un procedimiento completo de contratación, de manera interna y luego externa, cuando en la verificación defensorial se determinó que simplemente se realiza una invitación directa. La Inspectoría de Puerto Suárez indica que el proceso de selección es como el de cualquier funcionario público y en la verificación defensorial se indicó que se realiza una convocatoria pública, un examen teórico y una entrevista. Guayaramerín confirma que la designación es directa y tanto Montero como Santa Cruz no respondieron a esta pregunta.

Como se puede ver en los cuadros, ninguna inspectoría de trabajo departamental o regional tiene un proceso de contratación o un examen de competencias. Es accesorio indicar que ninguno de estos profesionales es un funcionario de carrera, convirtiendo a la función pública de la inspectoría de trabajo en un cargo otorgado sin cumplir los requisitos establecidos en la norma. En consecuencia, surge la interrogante si los actuales Inspectores de Trabajo tienen la competencia necesaria para hacer respetar las disposiciones legales laborales, tanto para el trabajador como para el empleador.

Según el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, no se cuenta con un registro de convocatoria; sin embargo, el reclutamiento y selección de personal son determinados por el

Reglamento Específico y en función de la Programación Operativa Anual Individual y la Formulación del Plan Personal, en el marco de las directrices señaladas en las Normas Básicas – Sistema de Administración de Personal²⁹.

Por lo expuesto, el incumplimiento de la norma en cuanto al proceso de selección de estos funcionarios implica que las características de idoneidad, aptitud y capacidad de operar competentemente no son exigidas ni comprobadas, puesto que no se toman los exámenes de competencias ni se valoran sus méritos, reduciéndose a una designación directa de profesionales abogados, sin especialidad ni experiencia en materia laboral, lo que no garantiza su estabilidad laboral. Asimismo, no se cumplen las pruebas selectivas que deberían celebrarse, así como la composición del tribunal calificador y un sistema de calificación.

Por otra parte, no existe el mecanismo para evaluar el conocimiento sobre materias como Derecho Privado y Público, Sociología, Economía, Contabilidad, Derecho del Trabajo, Seguridad Ocupacional e Higiene en el Trabajo y procedimientos judiciales laborales, que exige la norma, lo que imposibilita garantizar la idoneidad del funcionario.

En consecuencia, el incumplimiento de esta previsión normativa acarrea responsabilidad de las instancias involucradas en el proceso de selección y nombramiento, esta responsabilidad recae sobre los inspectores departamentales que tienen la obligación de realizar la convocatoria y sobre la MAE del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social por la designación de inspectores sin previo proceso de selección.

Necesidad de incrementar la cantidad de Inspectores de Trabajo

La realidad de la falta de Inspectores de Trabajo se ve reflejada en la siguiente publicación que señala: *"Sólo 4 inspectores atienden cerca de mil casos al mes en la Jefatura de Trabajo"*³⁰ (Oruro). Asimismo, indica que *"...a fin de año la cantidad de personas que acuden a esta dependencia del Ministerio de Trabajo en Oruro se incrementa de manera considerable, especialmente por la falta del pago de aguinaldo..."* y precisa que las inspecciones técnicas les toma mucho más tiempo, debido a que se debe inspeccionar cada uno de los ambientes de una empresa y observar aspectos de iluminación, manejo de agentes químicos, la aplicación de un plan de higiene, entre otros.

La Solicitud Directa (CEACR) – Adopción: 2018, Publicación: 108ª reunión CIT (2019) relativa al número de inspectores, solicita expresamente al Gobierno que *"informe si con el objetivo de asegurar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección pretende seguir aumentando el número de inspectores"*. La razón de esta exigencia reside en los Convenios 081

²⁹ Nota CITE: MTEPS-VMTPS-DGTHSO-SCS-0567-CAR/19 de 27 de diciembre de 2019, Informe MTEPS-VMTPS-DGTHSO-AL-DRP-0289-INF/19

³⁰ La Patria. (2018). Solo 4 inspectores atienden cerca de mil casos al mes en la Jefatura de Trabajo. noviembre 19, 2019, de La Patria en línea Sitio web: <https://www.lapatriaenlinea.com/?nota=319079>

y 129, en sus Arts. 10 y 14, respectivamente, donde se especifica que el número de Inspectores de Trabajo debe ser suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones de servicio de inspección, y debe ser determinado tomando en cuenta el número, naturaleza, importancia y situación de los establecimientos de inspección y de los trabajadores. Con relación a este aspecto de gran importancia, el Reglamento de la Inspección del Trabajo no hace ninguna referencia. Sin embargo, de las verificaciones realizadas a las inspectorías de trabajo departamentales, se pudieron determinar las siguientes cifras:

Departamento	Número de Inspectores
La Paz	16
Oruro	5
Potosí	6
Cochabamba	9
Chuquisaca	2
Tarija	2
Santa Cruz	15
Beni	4
Pando	2
Total	61

Fuente: Elaborado por la Defensoría del Pueblo con información obtenida de las verificaciones defensoriales.

En las inspectorías regionales de trabajo se tiene:

Regional	Número de Inspectores
El Alto	3
Tupiza	1
Uyuni	1
Villazón	1
Llallagua	1
Chapare	1
Montero	2
Camiri	2
Warnes	1
Puerto Suárez	1
Monteagudo	1
Bermejo	2
Riberalta	3
Guayaramerín	1
Yacuiba	2
Villa Montes	2
Total	25

Fuente: Elaborado por la Defensoría del Pueblo con información obtenida de las verificaciones defensoriales.

De la cantidad de Inspectores de Trabajo, se tiene un total de 86 Inspectores a nivel nacional. Por otro lado, según las estadísticas del Registro Único de Empresas de Bolivia, se establece que, hasta enero de 2019, la Base Empresarial Vigente contó con 296.791 empresas, todas susceptibles a ser inspeccionadas.

Con relación a la proporción inspector-empresa, corresponde aproximadamente a 3.451 empresas por cada Inspector. En este sentido, es que la Solicitud Directa (CEACR) – Adopción: 2018, Publicación: 108ª reunión CIT (2019) solicita que se le informe sobre las políticas que el Gobierno implantaría para elevar la cantidad de Inspectores de Trabajo. Sólo con este criterio del número de empresas registradas a nivel nacional, se puede determinar la insuficiencia de estos funcionarios.

Asimismo, efectuando similar análisis, en el supuesto de que cada Inspector realice al mes 30 inspecciones a empresas, se tiene que un año los 86 inspectores apenas alcanzarían a realizar 30.960 inspecciones, que en comparación con el número total de empresas reportado por el Registro Único de Empresas de Bolivia, a enero de la gestión 2019, de 296.791 empresas, alcanzarían escasamente a inspeccionar en un año el 10.4% del total de las empresas.

Por otra parte, acudiendo a la información reportada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en el Boletín Estadístico N° 2 de la gestión 2017 de enero a junio, se tiene que a nivel nacional las Inspectorías Departamentales de Trabajo sólo realizaron 1.748 inspecciones en total, cifra que resulta ínfima en comparación con la cantidad de empresas registradas en Bolivia.

Esta carencia también es pronunciada en las respuestas de los requerimientos de informe realizados a las inspectorías de trabajo departamentales y regionales. A momento de plantear la cuestionante sobre cuáles son los requerimientos necesarios para otorgar un mejor servicio, se recibieron las siguientes respuestas:

Jefatura Regional	¿Cuáles son los requerimientos necesarios para otorgar un mejor servicio (Equipamiento, recursos humanos y tecnología)?
ORURO	Recursos humanos. Capacitación permanente al personal.
POTOSÍ	Instrumentos legales de coerción.
COCHABAMBA	Recursos humanos. Fotocopiadora.
CHUQUISACA	Infraestructura adecuada sin barreras arquitectónicas. Recursos humanos.
TARIJA	Recursos humanos.
SANTA CRUZ	No respondieron.

BENI	Recursos humanos (2 Inspectores) Vehículo. Instrumentos legales de coerción.
PANDO	Recursos humanos. Capacitación al personal. Independencia para la compra de combustible, utilización de vehículo, contratación de personal, entre otros.
TUPIZA	Modificaciones a la normativa laboral. Mayor facultad coercitiva. Recursos humanos (un inspector) Vehículo.
UYUNI	Capacitación al personal.
VILLAZÓN	Modificaciones a la normativa laboral.
LLALLAGUA	Mejora de ambientes, para brindar privacidad al público.
YACUIBA	Recursos humanos (secretaria) Vehículo
VILLAMONTES	Activos fijos. Vehículo.
BERMEJO	Recursos humanos (un inspector) Vehículo.
RIBERALTA	Recursos humanos (un personal administrativo, dos inspectores)
GUAYARAMERÍN	Recursos humanos (un inspector) Vehículo.
PUERTO SUÁREZ	Recursos humanos (auxiliar para citaciones, personal de limpieza) Caja Chica. Vehículo (su jurisdicción comprende seis municipios) Combustible. Fotocopiadora. Mejoramiento del servicio de internet (muy lento y reiterados cortes del servicio) Capacitación permanente al personal (virtual).
WARNES	Recursos Humanos.
MONTEAGUDO	Recursos humanos (un inspector). Vehículo. Instrumentos legales de coerción. Actualizar los reglamentos, manuales y formularios.
EL ALTO	Mejora de ambientes, para brindar privacidad al público. Recursos humanos (asistentes o auxiliares, Inspectores de Trabajo)
CHAPARE	Recursos Humanos. Equipamiento.
MONTERO	No respondieron.
CAMIRI	Recursos humanos (apoyo administrativo)

Elaborado por la Defensoría del Pueblo con información obtenida de las respuestas a los requerimientos de informe.

Se puede observar que de las 25 inspectorías de trabajo, departamentales y regionales, 17 establecen la necesidad de contar con más recursos humanos, lo que refleja que la cantidad de Inspectores actuales no llega a cubrir las necesidades de la población, que demanda la atención de sus denuncias, así como espera sentirse protegida en todo momento por la presencia y actuación vigilante de las inspectorías de trabajo, que actualmente no llegan a cubrir la expectativa de los trabajadores, que se encuentran en indefensión ante los abusos que puedan realizar los empleadores, el incumplimiento a la normativa y la vulneración de los derechos y garantías de los trabajadores, ante la ausencia de la presencia estatal que resguarde el cumplimiento de las normas laborales.

En conclusión, tal como lo indicaba la Solicitud Directa (CEACR) – Adopción: 2018, Publicación: 108^a reunión CIT (2019), el número de Inspectores asegura el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección de trabajo y el acceso a los derechos sociolaborales. En consecuencia, la falta de personal en las inspectorías de trabajo imposibilita el efectivo desarrollo de sus actividades, que además debilita su accionar frente al sector empresarial, al cual debe fiscalizar continuamente.

Es pertinente citar como ejemplo del poder del sector empresarial el caso de la Federación de Ganaderos de Santa Cruz FEGASACRUZ, que en agosto de 2018 a través de reuniones y acuerdos con instancias estatales logró interrumpir las inspecciones a predios ganaderos que se realizaban para saber si los propietarios cumplían con la Ley General del Trabajo, el motivo argumentado por la federación de ganaderos fue el siguiente: *“Habían funcionarios del Ministerio de Trabajo que estaban haciendo inspecciones a predios ganaderos, pero no hablaban con los propietarios, sino con personas que encontraban sacándoles información indebida”*, acordándose finalmente el cese de las inspecciones a predios ganaderos por 60 días³¹

Estas limitaciones en cuanto a la cantidad de Inspectores de Trabajo impiden que se llegue a la totalidad de las empresas que existe a nivel nacional y restringe el efectivo desempeño de sus funciones.

Falta de inducción y capacitación de los Inspectores de Trabajo

Como lo establece la norma nacional y los instrumentos internacionales, posteriormente a la aprobación de requisitos y pruebas, el Inspector de Trabajo, considerado ya como un funcionario de carrera, debe realizar un período de prácticas y, más adelante, formar parte

31 FEGASACRUZ. (2018). Ministerio de Trabajo frena inspecciones a predios ganaderos por 60 días. noviembre 28, 2019, de Federación de Ganaderos de Santa Cruz Sitio web: <https://fegasacruz.org/ministerio-de-trabajo-frena-inspecciones-a-predios-ganaderos-por-60-dias/>

de cursos de perfeccionamiento y especialización para una mejor eficacia en el desempeño de sus funciones.

De la verificación a las diferentes oficinas departamentales de inspectorías de trabajo, al igual que de los requerimientos de información, se pudo evidenciar que la inducción y capacitación se implementan de la siguiente manera:

Departamento	Inducción (Información obtenida de la verificación defensorial y de los requerimientos de informe)	Capacitación (Información obtenida de la verificación defensorial y de los requerimientos de informe)
La Paz	<p>Según la información obtenida de la visita a la inspectoría departamental, tienen un período de inducción de 1, 2 y hasta 3 semanas de acuerdo con los conocimientos que tiene el nuevo personal en materia laboral.</p> <p>En la respuesta al requerimiento de informe, señaló que la inducción es de dos semanas previas a ingresar al cargo.</p>	<p>Durante la verificación, señaló que reciben capacitación una vez al mes, a través de reuniones con los inspectores sobre la normativa vigente.</p> <p>Sin embargo, como respuesta a la solicitud de información indicó que realizan constantes talleres de capacitación y de estandarización en la atención de los usuarios.</p>
Oruro	<p>En la verificación, respondió que no cuentan con un periodo de inducción.</p> <p>En la respuesta al requerimiento de informe, no brindó información sobre el periodo de inducción.</p>	<p>Durante la verificación defensorial, respondió que existen cursos de actualización de forma esporádica y que en el último año sólo hubo dos cursos de actualización en materia laboral.</p> <p>En la respuesta al requerimiento señaló que el Ministerio de Trabajo, de conformidad con sus actividades programadas en el POA de cada gestión, realiza capacitaciones orientadas al trabajo de los Inspectores. Añadió que el “trabajo en equipo” de los funcionarios de esta jefatura, permite el conocimiento paulatino del trabajo específico de los Inspectores.</p>
Potosí	<p>Según la información obtenida de la visita a la Inspectoría, realizan la inducción.</p> <p>En la respuesta al requerimiento, indicó que una vez realizada la contratación de un Inspector, se realiza la inducción y capacitación.</p>	<p>Durante la verificación, señaló que existen talleres de actualización en materia laboral cuatro veces al año.</p> <p>En la respuesta al requerimiento, informó que reciben capacitaciones continuas, mismas que se realizan en diferentes niveles, tienen talleres internos en cada jefatura, y talleres dirigidos a todas las regionales. Asimismo, se llevan adelante talleres de capacitación e información de criterios a nivel nacional.</p>
Cochabamba	<p>En la verificación, respondió que la inducción que realizan tiene la duración de una semana</p> <p>En la respuesta al requerimiento, informó de igual forma que la inducción dura entre cinco a siete días hábiles.</p>	<p>En la verificación, informó que realizan capacitaciones internas que son obligatorias.</p> <p>En la respuesta al requerimiento de informe, no brindó información sobre la capacitación.</p>

<p>Chuquisaca</p>	<p>Durante la verificación señaló que pasan por un periodo de inducción; sin embargo, añadió que depende mucho si el Inspector ya tiene experiencia en la temática, porque algunos ya trabajaron en otras Jefaturas de Trabajo de otros departamentos. En la respuesta al requerimiento, indicó que se realiza la inducción respectiva cuando asume funciones, que a efecto de adquirir destreza en sus funciones acompaña en audiencias e inspecciones.</p>	<p>Durante la verificación, informó que se programan capacitaciones en diversas áreas ya sea a cargo de la oficina departamental, oficina nacional del Ministerio o de otras instituciones. En la respuesta al requerimiento, señaló que realizan capacitaciones a través de la dirección de Recursos Humanos en las distintas áreas de conocimiento para profundizar el saber del Inspector en materia laboral.</p>
<p>Tarija</p>	<p>Según la información obtenida de la visita a la inspectoría, señaló que pasan por un periodo de inducción. En respuesta al requerimiento de informe, señaló que al momento de ser designados pasan por una etapa de inducción práctica y capacitación, en primera instancia sobre los trámites administrativos y posteriormente inducción in situ, acompañando al personal de más experiencia, que equivale a un mes. Así también se hace rotar al Inspector en los distintos trámites que se realizan.</p>	<p>Sí cuentan con talleres de capacitación que se dan a nivel nacional sobre procedimientos, los mismos que son en línea, video conferencias. En la respuesta al requerimiento de informe, no brindó información sobre la capacitación.</p>
<p>Santa Cruz</p>	<p>La Jefatura Departamental de Trabajo de Santa Cruz no dio respuesta a la interrogante sobre la inducción en la verificación defensorial ni en la respuesta al requerimiento de información.</p>	<p>La Jefatura Departamental de Trabajo de Santa Cruz no dio respuesta a la interrogante sobre la capacitación en la verificación defensorial ni en la respuesta al requerimiento de información.</p>
<p>Beni</p>	<p>Durante la verificación, informó que ingresan a un proceso de inducción en los sistemas y procedimientos internos y en materia laboral, y que realizan evaluaciones mensuales. En respuesta al requerimiento de informe, señaló que realizan el proceso de inducción con relación al trabajo y alcances necesarios.</p>	<p>En la verificación, informó que realizan capacitaciones de actualización y toma de decisiones. En respuesta al requerimiento de informe, informó que realizan procesos de actualización y análisis de casos complejos.</p>
<p>Pando</p>	<p>Según la información obtenida de la visita a la inspectoría, indicó que no realizan procesos de inducción, y en la respuesta al requerimiento de informe escrito, no brindó información.</p>	<p>En la verificación, informó que en la gestión 2017 se llevó a cabo el último curso de capacitación a cargo del ministerio. En respuesta al requerimiento de informe, señaló que realizan capacitaciones al interior de cada jefatura departamental, así como de manera general a nivel nacional.</p>

Fuente: Elaborado por la Defensoría del Pueblo con información obtenida de las respuestas a requerimientos de informe y las verificaciones defensoriales.

Respecto a los procesos de inducción, la inspectoría de Santa Cruz no respondió sobre este tema ni a la solicitud escrita de la Defensoría del Pueblo ni en la verificación *in situ*. Por otra parte, la Inspectoría de Departamental de Pando no cuenta con un período de inducción para los nuevos inspectores y hace dos años que no reciben ningún curso de actualización para el

desarrollo de sus funciones; sin embargo, contradictoriamente en la respuesta escrita señalan que sí reciben capacitación al interior de cada jefatura departamental.

En la jefatura de La Paz, la información recibida al momento de la verificación defensorial señala que les brindan capacitación una vez al mes al interior de la jefatura y la respuesta al requerimiento de informe escrito afirma que se brinda capacitación constante a través de talleres. En la Inspectoría de Oruro los nuevos Inspectores no reciben inducción. En Cochabamba se dan cursos dos veces al año, en la Escuela de Gestión Pública, la asistencia es voluntaria y otras capacitaciones internas obligatorias. En Chuquisaca, el proceso de inducción consiste en que el nuevo inspector acompaña a audiencias e inspecciones a los antiguos con el objeto de que adquieran destrezas en sus funciones. Similar situación sucede en Tarija, donde realizan una inducción práctica *in situ* durante un mes. Y en el Beni, señalan que sí tienen inducción, pero no explican cómo, y en cuanto a la capacitación realizan análisis de casos concretos.

De la verificación a las diferentes oficinas regionales de inspectorías de trabajo, al igual que de los requerimientos de información, se pudo evidenciar que la inducción y capacitación se implementan de la siguiente manera:

Regional	Inducción (Información obtenida de la verificación defensorial y de los requerimientos de informe)	Capacitación (Información obtenida de la verificación defensorial y de los requerimientos de informe)
El Alto	<p>Durante la verificación, no brindó información sobre el proceso de inducción.</p> <p>En la respuesta al requerimiento de informe, señaló que tienen un periodo de inducción de dos semanas, que se realiza junto a un Inspector de Trabajo que tenga experiencia consolidada en atención a usuarios o inspecciones técnicas y laborales.</p>	<p>De la información obtenida durante la verificación, informó que para la actualización de sus conocimientos en materia laboral se realizan cursos o talleres necesarios.</p> <p>En la respuesta al requerimiento de informe, no brindó información sobre la capacitación.</p>
Tupiza	<p>Durante la verificación defensorial, informó que los jefes regional y departamental realizan la inducción.</p> <p>En la respuesta al requerimiento de informes escrito, señaló que el período de inducción es de dos meses.</p>	<p>Durante la verificación, señaló que el ministerio no gestiona cursos de formación por lo que cada servidor o servidora se autogestiona los cursos.</p> <p>Sin embargo en la respuesta al requerimiento escrito, informó que los inspectores tienen la posibilidad de asistir a todos los talleres organizados por la Dirección General de Trabajo.</p>
Uyuni	<p>En la verificación, informó que existieron cursos de capacitación para asumir el cargo.</p> <p>En la respuesta a la solicitud de información, señaló que ingresan a un período de evaluación y capacitación supervisado por el superior jerárquico para optimizar sus conocimientos.</p>	<p>Durante la verificación, informó que en la actualidad cusan talleres de actualización en materia laboral, promediando, cuatro veces al año.</p> <p>En la respuesta al requerimiento de informe, no brindó información sobre la capacitación.</p>

Villazón	<p>Durante la verificación, informó que existieron cursos de capacitación para asumir el cargo.</p> <p>En la respuesta al requerimiento de informe, informó que se realiza la inducción por el superior jerárquico en la jefatura regional, con el objetivo de que pueda conocer al detalle las tareas realizadas.</p>	<p>Durante la verificación, informó que en la actualidad cusan talleres de actualización en materia laboral.</p> <p>En la respuesta al requerimiento de informe, no brindó información sobre la capacitación.</p>
Llallagua	<p>Durante la verificación, informó que existieron cursos de capacitación para asumir el cargo.</p> <p>En la respuesta al requerimiento de informe, señaló que la inducción es atribución del ministerio.</p>	<p>Durante la verificación, informó que realizan talleres de actualización en materia laboral cuatro veces al año.</p> <p>En la respuesta al requerimiento de informe escrito, señaló que la capacitación es atribución del ministerio.</p>
Chapare	<p>En la verificación, informó que la inducción es de tres meses.</p> <p>En la respuesta al requerimiento de informe, señaló que una vez asignado el Inspector de Trabajo se inicia un período de prácticas en el uso de las herramientas, su uso y las destrezas correspondientes para responder al cargo designado.</p>	<p>En la verificación, informó que la capacitación se realiza tres veces al año.</p> <p>En la respuesta al requerimiento de informe, señaló que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, genera los espacios suficientes y constantes para la capacitación necesaria para fortalecer a los Inspectores.</p>
Montero	<p>La Jefatura Regional de Trabajo de Montero no dio respuesta a la interrogante sobre la inducción en la verificación defensorial ni en la respuesta al requerimiento de información.</p>	<p>La Jefatura Regional de Trabajo de Montero no dio respuesta a la interrogante sobre la capacitación en la verificación defensorial ni en la respuesta al requerimiento de información.</p>
Camiri	<p>Según la información obtenida de la visita a la inspectoría regional de trabajo, no reciben inducción puesto que aprenden en el ejercicio del trabajo</p> <p>En la respuesta al requerimiento de informe, señaló que se debe consultar con Recursos Humanos.</p>	<p>Según la información obtenida de la visita a la inspectoría regional de trabajo, no reciben capacitación y que por la coyuntura electoral no ha importado.</p> <p>En la respuesta al requerimiento de informe, señaló que se debe consultar con Recursos Humanos.</p>
Warnes	<p>En la verificación, informó que, en su caso, tuvo un periodo de práctica.</p> <p>En la respuesta al requerimiento de informe el jefe regional, señaló que no le compete responder.</p>	<p>En la verificación, informó que les dan talleres cada vez que sale una normativa nueva.</p> <p>En la respuesta al requerimiento de informe, el Jefe Regional señaló que no le compete responder.</p>
Monteagudo	<p>Según la información obtenida de la visita a la inspectoría regional de trabajo, no reciben inducción puesto que se capacitan en ejercicio.</p> <p>En la respuesta al requerimiento de informe, no brindó información sobre la inducción.</p>	<p>Durante la verificación, señaló que la Dirección General del Trabajo (DGT) realiza cursos y capacitaciones periódicamente: en 2018 realizaron dos cursos; en 2019, ninguno.</p> <p>En la respuesta al requerimiento de informe, señaló que reciben capacitaciones periódicamente por la Dirección General de Trabajo.</p>

<p>Bermejo</p>	<p>Durante la verificación, no brindó información sobre la inducción. En la respuesta al requerimiento de informe, señaló que reciben inducción práctica y capacitación en trámites administrativos e inducción in situ, durante un mes, así también se hace rotar al Inspector en los distintos trámites que se realizan.</p>	<p>No dio respuesta a la interrogante sobre la inducción en la verificación defensorial ni en la respuesta al requerimiento de información.</p>
<p>Riberalta</p>	<p>Según la información obtenida de la visita a la inspectoría regional de trabajo, no reciben inducción. En la respuesta al requerimiento de informe, señaló que después del nombramiento el Inspector se adhiere a la capacitación programada en el POA del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, mediante la inducción para la aplicación de las normas laborales.</p>	<p>Durante la verificación, indicó que reciben cursos de actualización en normativas laborales, que se inician cada cuatro meses. En la respuesta al requerimiento de informe, no brindó información sobre la capacitación.</p>
<p>Puerto Suárez</p>	<p>Durante la verificación, señaló que una vez designados reciben capacitación por dos días. En la respuesta al requerimiento de informe, no brindó información sobre la inducción.</p>	<p>Durante la verificación, indicó que las capacitaciones son en la ciudad de Santa Cruz, por lo que debido a la distancia y por el trámite de autorización, muchas veces se ven imposibilitados de asistir. En la respuesta al requerimiento de informe, indicó que cuentan con capacitaciones para los inspectores del trabajo.</p>
<p>Guayaramerín</p>	<p>Según la información obtenida de la visita a la Inspectoría Regional de Trabajo, no reciben inducción. En la respuesta al requerimiento de informe, no brindó información sobre la inducción.</p>	<p>En la verificación, señaló que los cursos son de acuerdo al cargo. Por ejemplo, señaló su caso particular y refirió que recibe instructivos para realizar cursos, pero con costo a su persona, y a veces el tema económico dificulta cumplirlos En la respuesta al requerimiento de informe, señaló que Inspector designado recibe capacitación.</p>
<p>Yacuiba</p>	<p>Según la información obtenida de la visita a la Inspectoría Regional de Trabajo, no reciben inducción. En la respuesta al requerimiento de informe señaló que pasan por una etapa de inducción, práctica y capacitación.</p>	<p>Durante la verificación, señaló que reciben capacitación cada tres meses. En la respuesta al requerimiento de informe, no brindó información sobre la capacitación.</p>
<p>Villa Montes</p>	<p>Según la información obtenida de la visita a la Inspectoría Regional de Trabajo, no reciben inducción debido a que el trabajo es inmediato. En la respuesta al requerimiento de informe, señaló que al momento de ser designados los inspectores de trabajo pasan por una etapa de inducción, práctica y capacitación.</p>	<p>En la verificación, señaló que reciben capacitación cada tres meses. En la respuesta al requerimiento de informe, no brindó información sobre la capacitación.</p>

Fuente: Elaborado por la Defensoría del Pueblo con información obtenida de las respuestas a requerimientos de informe y las verificaciones defensoriales.

De la información del cuadro que antecede, se puede establecer que los procesos de inducción sí son cumplidos en las regionales de Tupiza, Uyuni, Villazón y Chapare; sin embargo, respecto a la capacitación en Uyuni y Villazón manifestaron contar con talleres de actualización en materia laboral pero no respondieron a la solicitud de información escrita. En Tupiza, de la información obtenida en las verificaciones defensoriales, señalaron que el Ministerio no gestiona cursos de formación y cada servidor se autogestiona, y la respuesta al requerimiento de informe contradictoriamente señala que sí capacitan y los funcionarios tienen la posibilidad de asistir a todos los talleres organizados por la Dirección General del Trabajo. Y en Chapare cumplen con la capacitación.

En cuanto a la inducción, las inspectorías de Riberalta, Yacuiba y Villa Montes señalaron en la verificación defensorial no recibir inducción y en la respuesta escrita a la Defensoría del Pueblo afirmaron pasar por una etapa de inducción práctica. En cuanto a la capacitación, señalaron que cuentan con cursos de actualización, pero tampoco respondieron a la solicitud de información escrita.

La inspectoría de El Alto informó por escrito que tienen un período de inducción de dos semanas. En Puerto Suarez, el período de inducción es de dos días. Respecto a la capacitación, El Alto señaló en la verificación defensorial que recibe capacitación; sin embargo, no respondió al requerimiento de información escrito sobre este aspecto. Por su parte, Puerto Suárez indicó que las capacitaciones se realizan en la ciudad de Santa Cruz, por lo que debido a la distancia y trámite de autorización se ven imposibilitados de asistir; sin embargo, contrariamente en la respuesta al requerimiento de información escrito señalaron que los inspectores cuentan con capacitaciones.

Las inspectorías de Camiri, Monteagudo y Guayaramerín señalaron que no realizan la inducción. Respecto a la capacitación, Camiri indicó que no reciben capacitación debido a la coyuntura electoral y en la respuesta al requerimiento de informe escrito señaló que esa interrogante debe ser trasladada a la Unidad de Recursos Humanos. Monteagudo, sobre la capacitación, indicó que reciben capacitaciones periódicamente. Y Guayaramerín indicó que reciben instructivos para realizar cursos que deben ser financiados personalmente, aspecto que dificulta su cumplimiento.

La Regional de Trabajo de Warnes indicó que reciben inducción y que reciben talleres cada vez que sale una nueva normativa; sin embargo, en la respuesta al requerimiento de información sobre ambos aspectos indicó que no le compete responder. Bermejo no respondió en la verificación defensorial sobre el período de inducción; sin embargo, contestó por escrito que reciben inducción práctica y capacitación por el periodo de un mes. Sobre la capacitación, específicamente en la verificación defensorial no respondió. Montero no respondió a las interrogantes sobre la inducción y capacitación.

De las 25 jefaturas de trabajo a nivel nacional, se identificó que 15 oficinas reciben inducción después del nombramiento del inspector, lo que significa el 60% del total de las inspectorías. Éstas son: La Paz, Potosí, Cochabamba, Chuquisaca, Tarija, Beni, El Alto, Tupiza, Uyuni, Villazón, Llallagua, Chapare, Warnes, Bermejo y Puerto Suárez. Ocho oficinas no reciben inducción, que representa el 32% del total de las inspectorías. Éstas son: Oruro; Pando; Guayaramerín; Camiri, donde aprenden en el ejercicio del trabajo; Monteagudo, donde se capacitan en el ejercicio; Riberalta, que respondió durante la verificación defensorial que no reciben inducción y contrariamente en la respuesta al requerimiento de informe, señaló que después del nombramiento, se adhiere a la capacitación programada en el POA, mediante la inducción para la aplicación de la normas laborales; Yacuiba, que respondió durante la verificación defensorial que no reciben inducción; sin embargo, en la respuesta al requerimiento de informe, señaló que pasan por una etapa de inducción, práctica y capacitación; y Villa Montes, que durante la verificación indicó que no reciben inducción debido a que el trabajo es inmediato; sin embargo, contrariamente en la respuesta, al requerimiento de informe señaló que los inspectores del trabajo a momento de ser designados pasan por una etapa de inducción, práctica y capacitación. Finalmente, dos oficinas no respondieron durante la verificación defensorial ni al requerimiento de informe, que representa el 8% del total. Éstas son Santa Cruz y Montero.

Respecto a la capacitación de los Inspectores, de las 25 jefaturas de trabajo 15 oficinas indicaron que reciben capacitación, que representa el 60% del total de las inspectorías; siete jefaturas indicaron que no reciben capacitación, que representan el 28% del total. Éstas son Pando, que señaló durante la verificación que la última capacitación que recibieron fue en la gestión 2017 y, contrariamente en la respuesta al requerimiento de informe escrito, indicó que realizan capacitaciones al interior de cada jefatura departamental, así como de manera general a nivel nacional; Tupiza, que en la verificación mencionó que el ministerio no gestiona cursos de formación, por lo que cada servidor o servidora se autogestiona los cursos; sin embargo, en la respuesta al requerimiento escrito informó que los inspectores tienen la posibilidad de asistir a todos los talleres organizados por la Dirección General de Trabajo; Camiri, que durante la verificación señaló que no reciben capacitación y que por la coyuntura electoral no ha importado; Monteagudo, que indicó que realizan cursos y capacitaciones periódicamente; sin embargo, indicó que en la gestión 2019 no recibieron ninguna capacitación; Warnes, que indicó que reciben talleres; sin embargo, precisó que éstos son únicamente cada vez que sale una normativa nueva; Puerto Suarez, que durante la verificación indicó que las capacitaciones son en la ciudad de Santa Cruz, por lo que debido a la distancia y por el trámite de autorización, muchas veces se ven imposibilitados de asistir e, contrariamente en la respuesta al requerimiento de informe, indicó que cuentan con capacitaciones para los inspectores del trabajo; Guayaramerín, que hizo mención a un caso particular, refiriendo que recibe instructivos para realizar cursos pero con costo a su persona, a veces el tema económico dificulta cumplirlos y, contrariamente en la respuesta al requerimiento escrito, señaló que el

Inspector designado recibe capacitación. Finalmente, Bermejo no respondió a la interrogante, que representa el 4% del total.

El Convenio 081 sobre la Inspección del Trabajo establece en su Art. 7 que todo Inspector debe recibir una formación adecuada para el desempeño de sus funciones. Esta disposición corrobora la importancia de la inducción para los nuevos funcionarios, y su capacitación continua a lo largo de su carrera. De la misma manera, lo establece el Convenio 129 en su Art.9.

En conclusión, el proceso de inducción y de capacitación es fundamental para el refuerzo de las aptitudes del Inspector de Trabajo. Un funcionario de esta naturaleza debe ser capacitado previamente a ejercer sus funciones y continuamente formado en cuanto a normativa laboral; sin embargo, se pudo identificar que sólo el 60% de las oficinas a nivel nacional recibe inducción y capacitación.

Por lo señalado, es evidente la falta de inducción y capacitación a los Inspectores de Trabajo, quienes además de no contar con el perfil requerido no poseen la idoneidad necesaria para el desempeño de las funciones propias de la inspección del trabajo.

Se evidencia la ausencia de un plan de capacitación sostenible, que fortalezca el perfil del Inspector de Trabajo y que lo mantenga permanentemente actualizado, permitiéndole responder de una manera más eficiente y oportuna a la demanda de la población.

FALTA DE CONDICIONES FÍSICAS Y MEDIOS DE TRANSPORTE QUE VULNERAN EL DERECHO A LA PRIVACIDAD Y RESTAN EFECTIVIDAD AL TRABAJO DE LOS INSPECTORES

El Convenio sobre la Inspección del Trabajo N° 81 de 1947 dispone en su Artículo 15 que los Inspectores de Trabajo deben considerar absoluta confidencialidad, sobre el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales.

Asimismo, respecto a los recursos materiales la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT – Adopción: 2018, Publicación: 108ª reunión CIT (2019) solicitó literalmente lo siguiente: *“La Comisión pide al Gobierno que continúe informando sobre los recursos materiales a disposición de la inspección y en particular si los mismos cuentan con oficinas debidamente equipadas”*.

Falta de ambientes que garanticen privacidad

Del resultado de las verificaciones defensoriales realizadas *in situ*, se identificó que las oficinas de las jefaturas de La Paz, Tupiza, Llallagua, Chapare, Santa Cruz, Warnes y Yacuiba, no tienen ambientes suficientes que garanticen privacidad.

Asimismo, se verificó la existencia de espacios para la atención de audiencias, y se constató que las jefaturas de Villazón, Uyuni, Tupiza, Llallagua, Chapare, Monteagudo, Warnes, Villa Montes y Montero no cuentan con una sala de audiencias, aspecto que no garantiza ni brinda al Inspector de Trabajo las condiciones para asegurar la confidencialidad de la información, que llega a ser de su conocimiento en el desarrollo de sus actividades.

De igual forma se comprobó la existencia de ambientes de espera con sillas para el público, y se evidenció que Llallagua, Chapare, Warnes, Villa Montes y Puerto Suárez no cuentan con un ambiente de espera. Además, corresponde precisar que la Regional de Warnes tiene como espacio de espera la calle, al igual que Puerto Suárez, donde los usuarios están prácticamente a la intemperie y expuesto a altas temperaturas, características del lugar.

Asimismo, cinco oficinas manifestaron que no cuentan con ambientes o salas de espera para el público. Al respecto en la legislación de Bogotá, se tiene la previsión normativa de un Manual de Estandarización de Espacios de Trabajo para entidades del Estado³², que prevé la existencia de salas de espera con asientos de espera y mesa de centro, y define como dimensión el área de 20 metros cuadrados, situación que no ocurre en nuestro país. Sin embargo, los espacios de espera son importantes considerando que las inspectorías efectúan atención al público, como es el caso de La Paz y El Alto, que efectúan la atención a través de fichas, lo que supone para la población un tiempo de espera. El resto de las 23 inspectorías a nivel departamental y regional, que si bien efectúan la atención de manera directa, atienden tanto consultas como denuncias, lo que implica para el público, de igual forma, un tiempo de espera.

De la verificación efectuada, se tiene que todas las jefaturas de trabajo a nivel nacional cuentan con oficinas equipadas con escritorios, computadoras, impresoras y material de escritorio suficientes.

Conforme lo señalado y considerando además que los Inspectores de Trabajo deben mantener la confidencialidad de la información que es puesta a su conocimiento en el desarrollo de sus funciones, es clara la necesidad de contar con espacios adecuados que garanticen privacidad, situación que no se cumple dado que la atención de esta información personal y confidencial se realiza en espacios compartidos y monoambientes, donde se reciben las consultas, denuncias e, inclusive, audiencias, considerando que existen jefaturas que no cuentan con salas o espacios destinados a la realización de audiencias.

Por lo que se concluye la falta de ambientes de atención al público y espacios para realización de audiencias, que garanticen privacidad; además de la falta de espacios de espera adecuados, principalmente, en las oficinas regionales de trabajo.

32 Presidencia de la República de Bogotá. (2018). Manual de Estandarización de Espacios de Trabajo para Entidades del Estado. octubre 18, 2019, de Agencia Nacional Inmobiliaria Sitio web: <https://www.agenciavirgiliobarco.gov.co/Entidad/Documents/20180515-Manual-de-estandarizacion-final.pdf>

Falta de medios de transporte para la realización de inspecciones

Sobre los medios de transporte, de nueve inspectorías departamentales de trabajo siete informaron que cuentan con vehículo y presupuesto para realizar las inspecciones: La Paz, Oruro, Potosí, Chuquisaca, Tarija, Cochabamba y Pando (que no informó sobre el presupuesto). Santa Cruz no respondió; la oficina de Beni sólo señaló que cuenta con presupuesto aprobado y no así con vehículo. De las 16 inspectorías regionales de trabajo, seis oficinas cuentan con vehículos y presupuesto para realizar las inspecciones: Llallagua, Chapare Bermejo y Monteagudo (cuentan con motocicleta); Camiri y Riberalta (cuentan con camioneta). En la Jefatura Regional de El Alto, se solicita el reembolso de pasajes; en Villazón desconocen este dato; Uyuni no fue claro en su respuesta; sin embargo, añadió que realiza las inspecciones con apoyo de otras dependencias; Tupiza recurre a realizar la contratación de empresas de transporte para las inspecciones distantes, al igual que Yacuiba y Villa Montes, que al no contar con vehículos solicitan a la unidad administrativa la contratación de servicios de transporte, y finalmente Puerto Suárez, Guayaramerín y Warnes no cuentan con transporte para inspecciones, éste último, además, señaló que tampoco tiene presupuesto propio por lo que debe efectuar su solicitud a la Dirección General de Asuntos Administrativos. Montero no respondió.

Se concluye que existe una jefatura departamental y siete jefaturas regionales de trabajo que no cuentan con vehículo propio para realizar las inspecciones de manera eficiente y oportuna.

La importancia de contar con vehículo radica en que las oficinas departamentales y sobre todo las oficinas regionales deben atender localidades alejadas, donde las probabilidades de que exista vulneración de derechos son mayores, como señala Danilo Paz Ballivián en su artículo *Fórmula Trinitaria de la Agricultura Boliviana*³³, donde describe que en el sector rural y agrario se observa con mucha frecuencia empresas agrarias que contratan la mayor fuerza de trabajo, solamente para épocas de cosecha, sobre todo los cultivos de caña de azúcar, algodón, arroz, etc., asimismo señala que otras empresas emplean muy poca fuerza de trabajo asalariada, como es el caso de las estancias ganaderas, donde se establecen relaciones donde pueden surgir formas de explotación por el aprovechamiento de las formas de producción anteriores, familiares y artesanales, donde se paga por la cantidad de productos que entregan al centro de transformación industrial. De igual forma, señala que en la agropecuaria ocurre que pequeños productores, muchas veces, son subordinados o subsumidos a una planta agroindustrial a la que entregan sus productos agropecuarios, como en el caso de los ingenios azucareros, cervecerías, etc. Los trabajadores directos, en estos casos, creen que son productores independientes, pero en realidad ya son obreros formales, que reciben un salario a destajo por la cantidad de productos que entregan a la industria procesadora.

33 Danilo Paz Ballivián. (1996). *FÓRMULA TRINITARIA DE LA AGRICULTURA BOLIVIANA*. noviembre 28, 2019, de *Revistas Bolivianas* Sitio web: <http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/rts/n20/n20a06.pdf>

Para el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, las inspectorías de trabajo cuentan con la dotación de vehículo y la asignación de chofer, para efectuar inspecciones y verificaciones para el cumplimiento de la normativa socio laboral, e independientemente de lo señalado las jefaturas departamentales y regionales de trabajo cuentan con presupuesto propio para gastos relativos a pasajes, viáticos, traslado de personal, entre otros³⁴. Situación que no coincide con lo informado por las jefaturas departamentales y regionales de trabajo, y demuestra que el ministerio no conoce la realidad de sus jefaturas.

La falta de vehículos o medios de transporte dificulta que los Inspectores puedan llegar a localidades alejadas o zonas rurales de Bolivia, donde se encuentran los trabajadores más vulnerables, que son sometidos a condiciones precarias de trabajo y explotación laboral.

Insuficientes instrumentos para la realización de inspecciones

El Manual de Organizaciones y Funciones, aprobado mediante Resolución Ministerial 685/14 de 10 de octubre de 2014, dispone como función de la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional: *“Desarrollar instrumentos de inspección laboral y técnica para verificar el cumplimiento de la normativa laboral”*. En ese entendido, a efecto de constatar el cumplimiento de esta función se efectuó consulta a las inspectorías regionales de trabajo: 12 oficinas señalaron como instrumentos los formularios de inspección y actas de inspección, adicionalmente nueve regionales mencionaron como instrumentos el memorándum de designación; ocho regionales citaron el requerimiento de información, sólo una regional mencionó el Acta de Impedimento y/o Obstrucción. Montero no respondió. Warnes y Tupiza se limitaron a mencionar que las inspecciones se realizan en el marco de la Resolución Ministerial N° 613/17 de 25 de julio de 2017, y Monteagudo señaló que realiza las inspecciones conforme a la Ley General del Trabajo, Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, y el Reglamento de la Inspección de Trabajo.

Respecto a los instrumentos de inspección, las departamentales de Santa Cruz, Beni y Oruro no respondieron; La Paz se limitó a mencionar los Artículo 1 y 2 de la Ley General del Trabajo y el Decreto Supremo N° 28699; Potosí señaló la Resolución Ministerial N° 613, que aprueba los formularios, actas de inspección, requerimiento de documentos, acta de informe y denuncia por infracción a leyes sociales; Cochabamba de igual forma citó la Resolución Ministerial N° 613/17 de 25 de julio de 2017, que aprueba el formato de formulario de inspección; Chuquisaca dijo que aplica el Reglamento de Inspección del Trabajo y los formularios para las inspecciones, y Tarija y Pando describieron como instrumentos el memorándum de designación, requerimiento de documentación y las actas de inspección.

34 Nota CITE: MTEPS-VMTPS-DGTHSO-SCS-0567-CAR/19 de 27 de diciembre de 2019, Informe MTEPS-VMTPS-DGTHSO-AL-DRP-0289-INF/19

De la revisión de los instrumentos descritos, se identificó como elementos comunes el uso de formularios, actas de inspección, requerimiento de documentación e informes; sin embargo, se limitan a citar instrumentos consistentes en documentos físicos, como ser actas o formularios.

En ese sentido, se consideró para el presente análisis los instrumentos de inspección de trabajo utilizados en otros países como el de Argentina, donde existe el *netbook* proporcionado a los inspectores para el desarrollo de sus tareas. Sirve, además, como un medio de control del horario de trabajo de los propios inspectores, que permite conocer la hora de inicio y fin de las actividades de inspección o fiscalización³⁵.

El Ministerio de Trabajo de India lanzó en 2014 una plataforma unificada, denominada *Shram Suvridha*. Este sistema obliga a que los inspectores emitan y eleven en la plataforma su informe dentro de los tres días siguientes a la realización de la visita, sirve para controlar su tarea, impulsar respuestas más inmediatas y planificar de manera automatizada las inspecciones³⁶.

En Perú, por ejemplo, los inspectores, a fin de realizar las visitas, acceden a sistemas de información para obtener datos de los trabajadores y las empresas objeto de visita. También utilizan laptops, PCs y dispositivos móviles, como medios tecnológicos disponibles. En Uruguay, los Inspectores de Trabajo utilizan *netbooks* para la realización de las inspecciones, aunque no realizan actas electrónicas (de momento siguen siendo en papel). También utilizan PCs para la preparación y para la realización de informes. Igualmente se ha iniciado el desarrollo de la fiscalización informatizada, a través del acta electrónica y el expediente electrónico. Así, desde 2012 se ha implementado el expediente electrónico en el Ministerio de Trabajo, incluyendo a la inspección. A este sistema se agregará el desarrollo en formato electrónico de las denuncias y las actas inspectivas³⁷.

En los instrumentos de trabajo, además de formularios, actas, memorándums, modelos e informes, ninguna oficina mencionó la existencia de otro tipo de instrumentos o herramienta digital o programas que colaboren en el trabajo desarrollado por el Inspector y que permitan simultáneamente alimentar los registros de información en línea. Asimismo, se identificó la falta

35 Organización Internacional del Trabajo. (2017). Utilización de tecnologías de la información y de la comunicación en las inspecciones del trabajo. octubre 18, 2019, de Organización Internacional del Trabajo 2017 Sitio web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_614905.pdf

36 Organización Internacional del Trabajo. (2017). Utilización de tecnologías de la información y de la comunicación en las inspecciones del trabajo. octubre 18, 2019, de Organización Internacional del Trabajo 2017 Sitio web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_614905.pdf

37 Organización Internacional del Trabajo. (2017). Utilización de tecnologías de la información y de la comunicación en las inspecciones del trabajo. octubre 18, 2019, de Organización Internacional del Trabajo 2017 Sitio web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_614905.pdf

de uniformidad en los instrumentos de inspección, que se utilizan tanto en departamentales como en regionales, mismos que resultan ser insuficientes con relación a los medios modernos utilizados en otros países, que permiten la realización de labores más eficiente y efectivas.

Respecto a los recursos materiales, la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), en la gestión 2018, producto de la 108ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo (2019), señaló de forma textual lo siguiente: *“...la Comisión había tomado nota de las observaciones de que el Gobierno indica que hay nuevos equipos financiados por el Gobierno recientemente. Asimismo, se ha puesto en marcha el proyecto de proporcionar a los inspectores dispositivos celulares dotados de una aplicación que permite llenar en línea los formularios de inspección. Esto permitiría la recolección de datos, de manera instantánea y en tiempo real para agilizar los trámites y disminuir la carga laboral en la preparación de informes. La Comisión pide al Gobierno que continúe informando sobre los recursos materiales a disposición de la inspección y en particular si los mismos cuentan con oficinas debidamente equipadas”*.

Ninguna de las 25 oficinas cuenta con los dispositivos celulares dotados de una aplicación que permita llenar en línea los formularios de inspección, pese a que en la gestión 2018 se informó la puesta en marcha del proyecto de dotación de dispositivos celulares con aplicaciones. Más al contrario, Camiri y Villa Montes señalaron que los celulares corporativos se encuentran cumpliendo su periodo útil de funcionamiento. Asimismo, no cuentan con aspectos básicos de comunicación, como una línea telefónica fija, como es el caso de Uyuni, que sólo cuenta con un celular corporativo.

Existe la necesidad de implementar instrumentos de inspección modernos, que les permita la recolección de datos de manera instantánea y en tiempo real para agilizar los trámites y disminuir la carga laboral en la preparación de informes.

Por lo que se advierte el incumplimiento, por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en la dotación de equipos celulares digitales con aplicativos a los Inspectores de Trabajo a nivel nacional, lo que implicaría modernizar el trabajo de las inspectorías.

La falta de los insumos necesarios para las labores de inspección se convierte en una barrera u obstáculo para el adecuado desarrollo de sus actividades, que va en desmedro de la población. Además, la falta de línea fija de teléfono limita los medios de acceso a la información de los trabajadores.

FALTA DE COLABORACIÓN Y OBSTRUCCIÓN A LAS LABORES QUE DESEMPEÑA LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

La Defensoría del Pueblo dio inicio a la intervención defensorial en inspectorías de trabajo a nivel nacional, por el número elevado de denuncias por vulneraciones a derechos laborales, motivo por el cual se efectuó seguimiento a las funciones que desempeñan las inspectorías de trabajo.

A objeto de elaborar el presente informe, se solicitó información al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en fecha 5 de julio de 2019, mediante cite DP-ADCDH-UDC-33/2019, mediante la cual se consultó sobre el número de inspectoría departamentales y regionales, así como el número de Inspectores de Trabajo, los instrumentos de inspección, las acciones de fiscalización, se solicitó la remisión de memorias sobre los resultados de las actividades de inspección de las gestiones 2017 y 2018, se consultó sobre las capacitaciones al personal dependiente de las inspectorías, la remisión de las convocatorias públicas y listas de nombramientos a inspectores de trabajo de las gestiones 2017 y 2018 a nivel nacional, se solicitó datos estadísticos del número de denuncias, inspecciones, declinatorias y procesos judiciales por departamento, el número de procesos internos sumarios iniciados contra Inspectores de Trabajo, el presupuesto destinado a la realización de inspecciones y medios de transporte, y una copia del informe remitido por el Estado de Bolivia a la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo. En la misma nota, se solicitó la remisión del informe a la Oficina Nacional de la Defensoría del Pueblo.

Posteriormente en fecha 2 de agosto de 2019, mediante cite DP-ADCDH-UDC-NE-105/2019 se solicitó al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social copia de las Resoluciones Ministeriales N° 346/87 y N° 685/14, de igual forma en la misma nota se pidió que la remisión de la documentación se efectúe a la Oficina Nacional de la Defensoría del Pueblo.

Ante la falta de respuesta a la primera nota de solicitud de información, en fecha 30 de agosto, se emitió la nota con cite DP-ADCDH-UDC-066/2019 reiterando la solicitud efectuada mediante cite DP-ADCDH-UDC-33/2019, solicitando además el procedimiento y normativa vigente que aplican los Inspectores de Trabajo, datos estadísticos de las gestiones 2018 y 2019; número de inspecciones, empleadores que cometieron infracciones sociales, empleadores sancionados y empleadores que cumplieron su sanción de las gestiones 2016, 2017 y 2018; sobre las acciones realizadas en inspecciones técnicas y laborales; el seguimiento del cumplimiento de sanciones y multas impuestas, el cumplimiento al Convenio 81 de la OIT, la existencia de sistemas estadísticos, las memorias sobre los resultados de la actividad de la inspectorías y sobre la existencia de una nueva propuesta de Reglamento de la Inspección del Trabajo. Se solicitó la atención del requerimiento en el plazo de 5 días hábiles y su remisión a la Oficina Nacional de la Defensoría del Pueblo.

Ante la falta de respuesta a las tres notas citadas por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, y habiendo transcurrido más de dos meses desde el primer requerimiento de información, en fecha 18 de septiembre de 2019 se emitió nota con cite DP-ADCDH-UDC-071/2019 recordando a esta cartera de Estado la obligación de proporcionar información en el marco de la CPE, Artículos 222 numeral 4) y 223, así como la Ley N° 870, Artículo 5, que dispone la facultad de la Defensoría del Pueblo de solicitar información a las autoridades o servidores públicos respecto a las investigaciones que se realizan. Asimismo, mediante la misma nota se puso en su conocimiento, que producto de las solicitudes de información remitidas las distintas jefaturas departamentales y regionales de trabajo, dependientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, éstas evadieron pronunciarse sobre el fondo de lo solicitado y que, en algunos casos, habrían negado la posibilidad de realizar la verificación defensorial *in situ*, aduciendo el cumplimiento de una instrucción emanada del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. Asimismo, se anunció que en caso de no proporcionar la información solicitada se elevaría a conocimiento del Presidente del Estado Plurinacional la obstrucción a las labores de la Defensoría del Pueblo.

Habiendo esperado cinco días hábiles desde la última nota enviada y ante la falta de repuestas por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a las cuatro notas remitidas, se elevó a conocimiento del Presidente del Estado Plurinacional de Bolivia y del Ministro de la Presidencia la obstrucción al trabajo defensorial y la falta de acceso a la información, mediante cites DP-ADCDH-UDC-73/2019 y DP-ADCDH-UDC-072/2019, ambas de fecha 26 de septiembre de 2019.

A objeto de contar con la normativa referente a las inspectorías de trabajo mediante cite DP-ADCDH-UDC-111/2019 de fecha 8 de noviembre de 2019, se solicitó al Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social copias simples de las Resoluciones Ministeriales N° 346/87 de 28 de noviembre de 1987 y el manual que aprueba N° 685/14 de 10 de octubre de 2014, y el manual que aprueba N° 868/10 de 26 de octubre de 2010; N° 855/14 de 11 de diciembre de 2014 y el manual que aprueba; N° 854/14 de 11 de diciembre de 2014; N° 223/14 de 2 de abril de 2014 y el manual que aprueba, así como la normativa de inspectorías de trabajo vigente. Se solicitó la atención del requerimiento en el plazo de 5 días hábiles y su remisión a la Oficina Nacional de la Defensoría del Pueblo, sin obtener respuesta alguna.

De lo expuesto, es clara la falta de colaboración del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, que de manera tardía respondió a una sola de las cinco notas de requerimiento de información solicitadas por la Defensoría del Pueblo. La respuesta que además es incompleta data del 27 de diciembre de 2019. No existen datos unificados entre las jefaturas departamentales y los de la Unidad de Estadísticas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, es decir no se tiene certeza de la cantidad de inspecciones laborales y técnicas.

Asimismo, se remitió diferentes notas requiriendo similar información a las jefaturas departamentales y regionales de trabajo, quienes en un primer momento respondieron evasivamente a las solicitudes sin pronunciarse sobre el fondo del requerimiento, e inclusive negando la posibilidad de realizar la verificación defensorial, como es el caso de Camiri, Yacuiba y Villa Montes, jefaturas de trabajo que recién en los meses de octubre y noviembre permitieron realizar dicha verificación, cuando de acuerdo con el cronograma interno debían realizarse en el mes de julio, considerando asimismo que, en varios casos, ante la negativa de autorización para realizar las verificaciones el personal de la Defensoría del Pueblo tuvo que desplazarse y retornar en más de una oportunidad.

Pese a haber obtenido respuesta de las jefaturas departamentales y regionales a los requerimientos de información escritos, las mismas respondieron evasivamente como es el caso de la Jefatura Departamental de Trabajo de Santa Cruz y otros brindaron información incompleta, omitiendo responder a las interrogantes sobre el número de denuncias, audiencia, inspecciones, sanciones, declinatorias y procesos judiciales de la gestión 2018, e instrumentos de inspección y sistemas informáticos. Asimismo, en las verificaciones defensoriales, varias jefaturas de trabajo departamentales y regionales no brindaron información sobre recursos humanos, capacitación, registros digitales y físicos, procedimientos e información estadística de denuncias, audiencia, inspecciones y sanciones de la gestión 2019.

En consecuencia, esta falta de colaboración y obstrucción a las labores que desempeña la Defensoría del Pueblo, vulnera lo dispuesto en la siguiente normativa: 1) Artículo 222 numeral 4 de la CPE que dispone entre las atribuciones de la Defensoría del Pueblo: *"Solicitar a las autoridades y servidores públicos información respecto a las investigaciones que realice la Defensoría del Pueblo, sin que puedan oponer reserva alguna"*; 2) Artículo 223 de la CPE que literalmente señala: *"Las autoridades y los servidores públicos tienen la obligación de proporcionar a la Defensoría del Pueblo la información que solicite en relación con el ejercicio de sus funciones. En caso de no ser debidamente atendida en su solicitud, la Defensoría interpondrá las acciones correspondientes contra la autoridad, que podrá ser procesada y destituida si se demuestra el incumplimiento"* y 3) Artículo 22 de la Ley N° 870, que dispone el deber de colaboración, señala que: *"Los Órganos del Estado, las servidoras o los servidores públicos y representantes legales de empresas privadas, mixtas y cooperativas que brinden servicios públicos, a quienes la Defensoría del Pueblo les solicite información concreta, deberán brindarla de manera fundamentada en un plazo de diez (10) días hábiles. En casos de urgencia, este plazo podrá ser reducido a cinco (5) días. La inobservancia del deber de colaboración, será pasible a sanción administrativa y/o disciplinaria"*.

Por lo señalado y fundamentado mediante el presente informe, se advierte el incumplimiento de los Artículos 222 numeral 4) y 223 de la CPE y el Artículo 22 de la Ley N° 870 por parte del ex Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social, Milton Gómez Mamani, por no haber dado respuesta ni atendido los requerimientos de información escritos y documentación solicitada

por la Defensoría del Pueblo y del Jefe Departamental de Trabajo de Santa Cruz, Freddy Alberto López Flores, por haber emitido respuesta evasiva que no atiende el fondo del requerimiento de información escrito, actitudes de ambas autoridades que son de acuerdo a ley pasibles a la aplicación de sanción administrativa y/o disciplinaria.

3. CONCLUSIONES

- Los Inspectores de Trabajo de las departamentales y regionales desconocen el Reglamento de la Inspección de Trabajo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 346/87 de 28 de noviembre de 1987, único documento normativo vigente que regula la inspección de trabajo, considerando que de las 25 jefaturas de trabajo existentes a nivel nacional solamente las jefaturas de Tupiza, Guayaramerín, Camiri, Warnes y La Paz hicieron alusión al Reglamento de Inspección de Trabajo. El desconocimiento de la ley laboral por parte de los Inspectores de Trabajo puede conllevar a una vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.
- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, desde la gestión 2016, no efectuó las gestiones para la aprobación del nuevo Reglamento de la Inspección de Trabajo, normativa que requiere ser actualizada y contemplar los procedimientos para la atención de denuncias, consultas, inspecciones y procedimientos para las inspecciones agrícolas; incumpliendo así las recomendaciones de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT.
- Las jefaturas departamentales y regionales de trabajo no cuentan con horarios de emergencia o turnos para la atención de casos relacionados a la explotación laboral o trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación, considerando que de las 25 jefaturas de trabajo existentes a nivel nacional sólo cuatro oficinas cuentan con la habilitación de estos horarios especiales de atención; lo que conlleva una limitada protección en algunos rubros susceptibles de vulnerar derechos.
- Existe la necesidad de reforzar los equipos de las jefaturas departamentales y regionales de trabajo, considerando que los Inspectores deben atender de manera integral las denuncias, consultas, audiencias y realizar inspecciones *in situ*. Asimismo, producto de las verificaciones defensoriales realizadas en las 25 inspectorías de trabajo departamentales y regionales, 17 señalaron la falta de recursos humanos que les permita llegar a cubrir las necesidades de la población que acude ante la vulneración a sus derechos sociolaborales. La capacidad limitada de respuesta, debido a la falta de Inspectores de Trabajo, genera un mayor perjuicio para el trabajador que se ve limitado en sus derechos.
- Se identificó la falta de implementación de sistemas informáticos de control y registro integrales, unificados y en red a nivel nacional, que permita acceder a la información estadística de las actividades desarrolladas por los Inspectores, considerando que

el 52% del total de las inspectorías de trabajo no cuentan con sistemas informáticos, que registren la información relativa a denuncias, inspecciones, consultas y toda la información que generan los Inspectores de Trabajo.

- La necesidad de implementar instrumentos de inspección modernos que les permita a los Inspectores de Trabajo la recolección de datos de manera instantánea y en tiempo real para agilizar los trámites y disminuir la carga laboral en la preparación de informes. Asimismo, se identificó el incumplimiento por parte del Ministerio de Trabajo en la dotación de equipos celulares digitales con aplicativos a los Inspectores de Trabajo a nivel nacional, pese a la información registrada por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) en la gestión 2018, producto de la 108ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo (2019), sobre el financiamiento de dichos equipos y la puesta en marcha de este proyecto.
- No existe normativa que establezca y regule los procedimientos e instrumentos para la realización de inspecciones agrícolas, que se enmarquen en lo establecido en el Convenio N° 129 Sobre la Inspección del Trabajo en Agricultura de 1969, ratificado por Bolivia mediante Decreto Supremo N° 14228 del 23 de diciembre de 1976, considerando que únicamente se tiene como base normativa el citado convenio.
- Falta de habilitación de horarios especiales para la atención de casos de emergencia y aquellos relacionados a la explotación laboral o trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación, tomando en cuenta que de las 25 inspectorías de trabajo solo cuatro tienen la previsión de habilitar estos horarios.
- El Reglamento de la Inspección de Trabajo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 346/87 de 28 de noviembre de 1987, carece de los principios específicos de la inspección del trabajo relacionados a la ética, independencia, confidencialidad e imparcialidad; por lo que el actuar de los Inspectores de Trabajo no estaría de acuerdo con los citados principios, que se encuentran inmersos en el Convenio N° 81 sobre la Inspección del Trabajo de 1947 de 11 de julio de 1947 y el Convenio N° 129 Sobre la Inspección del Trabajo en Agricultura de 1969, ambos ratificados por Bolivia.
- La normativa que regula la inspección del trabajo no posee la estandarización de las aptitudes, entendidas éstas como la capacidad de operar competentemente, de manera apta, idónea y adecuada a la actividad de Inspector de Trabajo, en el marco de lo establecido en los Convenios N° 81 Sobre la Inspección del Trabajo de 1947 de 11 de julio de 1947 y 129 Sobre la Inspección del Trabajo en Agricultura de 1969, en sus Arts. 7 y 9, respectivamente, aptitudes mínimas que debe tener el Inspector de Trabajo, considerando parámetros como la profesionalidad, idoneidad, ética y capacidad de operar, tomando en cuenta que el actual Reglamento de la Inspección de Trabajo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 346/87 de 28 de noviembre de 1987, se encuentra descontextualizado y desactualizado al simplemente exigir como requisito mínimo tener un nivel de instrucción académica de un bachiller, por

lo que el perfil del Inspector de Trabajo, descrito en el citado reglamento, es reducido debido a la antigüedad de la norma.

- El Reglamento de la Inspección de Trabajo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 346/87 de 28 de noviembre de 1987, no prevé la participación o colaboración de peritos o técnicos calificados en los procesos de inspección de trabajo, aportando en el tratamiento de casos que requieren el conocimiento de ramas determinadas. Por lo que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social estaría incumpliendo la solicitud de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT – Adopción: 2018, Publicación: 108ª reunión CIT (2019) que pide literalmente “... al Gobierno que siga proporcionando la información sobre la actualización del reglamento de inspecciones para garantizar la colaboración de peritos y técnicos debidamente calificados (...) de acuerdo al Art. 9 del Convenio núm. 81”. La falta de personal especializado en diferentes materias dentro de las inspectorías de trabajo impide el análisis integral de la situación que vulnera los derechos de los trabajadores.
- Entre las funciones que desempeñan los Inspectores de Trabajo se encuentra la conciliación en el ámbito administrativo en materia laboral; sin embargo, existen vacíos normativos que regulen los procedimientos de la conciliación y que delimiten sus alcances. Asimismo, estos aspectos debieran formar parte del perfil del Inspector de Trabajo, ya que se encuentra dentro de sus facultades, lo cual podría evitar la judicialización de conflictos de una relación trabajador-empleador. La capacidad de conciliar por parte de los Inspectores de Trabajo podría evitar el agravamiento de la situación de los trabajadores.
- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social no cumple con los procesos de reclutamiento, selección y nombramiento de Inspectores de Trabajo ni su inclusión como funcionarios de carrera, omitiendo la aplicación de convocatoria pública y examen de competencia, toda vez que producto del análisis se identificó que los Inspectores de Trabajo son designados de manera directa a través de memorándums emitidos por la MAE del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, sin previo proceso de selección, vulnerando los procedimientos previstos en el Reglamento de la Inspección de Trabajo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 346/87 de 28 de noviembre de 1987. Se identificó que de las 25 jefaturas de trabajo a nivel nacional ninguna tiene un proceso de contratación o un examen de competencias, así como ningún Inspector de Trabajo forma parte de la carrera administrativa. Además, la referida cartera de Estado no cuenta con un registro de las convocatorias; sin embargo, señalaron que el reclutamiento y selección de personal son determinados por reglamentos y en función de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal.
- Se identificó la falta de procesos de inducción y capacitación que permita a los Inspectores de Trabajo desempeñar sus funciones con la capacidad e idoneidad

necesarias, considerando que sólo el 60% de las oficinas a nivel nacional recibe inducción y capacitación.

- Se advirtió la falta de colaboración y obstrucción a las funciones de la Defensoría del Pueblo, por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, por emitir respuesta tardía e incompleta a las reiteradas solicitudes de información y documentación, además que sólo respondió a una de las cinco notas de requerimiento de información solicitadas, accionar que incumple lo establecido en los Artículos 222 numeral 4) y 223 de la CPE y el Artículo 22 de la Ley N° 870.

4. DETERMINACIONES DEFENSORIALES

RECORDATORIO DE DEBERES LEGALES

AL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

- Dar cumplimiento al Convenio N° 81 Sobre la Inspección del Trabajo de 1974 y el Convenio N° 129 Sobre la Inspección del Trabajo (Agricultura) de 1972, en el marco de la atribución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, descrita en el Artículo 86 inciso s) del Decreto Supremo N° 29894, que establece el deber de *"promover y vigilar el cumplimiento de la legislación nacional y los convenios internacionales en materia de su competencia"*.
- Dar cumplimiento al proceso de selección de Inspectores de Trabajo, previsto en el Reglamento de la Inspección del Trabajo, aprobado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social mediante Resolución Ministerial N° 346/87 de 28 de noviembre de 1987 vigente, en futuras incorporaciones de Inspectores de Trabajo.
- Dar cumplimiento al Reglamento de la Inspección del Trabajo, aprobado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, mediante Resolución Ministerial N° 346/87 de 28 de noviembre de 1987 vigente.

A LOS JEFES DEPARTAMENTALES Y REGIONALES DE TRABAJO E INSPECTORES

- Dar cumplimiento al Reglamento de la Inspección del Trabajo, aprobado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, mediante Resolución Ministerial N° 346/87 de 28 de noviembre de 1987 vigente.
- Dar cumplimiento al Convenio N° 81 Sobre la Inspección del Trabajo de 1974 y el Convenio N° 129 Sobre la Inspección del Trabajo (Agricultura) de 1972.

RECOMENDACIONES

AL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

En cumplimiento a lo estipulado en los numerales 2), 4) y 22) del Artículo 14 del Decreto Supremo N° 29894 de 7 de febrero de 2009, respecto a las competencias de las ministras y ministros del Órgano Ejecutivo, así como inciso b) del Artículo 86 del citado decreto sobre las atribuciones del Ministro del Trabajo, Empleo y Previsión Social y en el marco de lo establecido en el presente informe, se recomienda:

- Actualizar el Reglamento de la Inspección del Trabajo, aprobado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, mediante Resolución Ministerial N° 346/87 de 28 de noviembre de 1987, en el marco de la Sección III de la Constitución Política del Estado y los Convenios N° 81 Sobre la Inspección del Trabajo de 1974 y N° 129 Sobre la Inspección del Trabajo (Agricultura) de 1972, contemplando los procedimientos para la atención de denuncias, consultas, inspecciones y procedimientos e instrumentos para las inspecciones agrícolas, en cumplimiento a las recomendaciones de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT.
- Implementar un sistema informático de control y registro que sea integral, unificado y en red a nivel nacional, que permita acceder a la información estadística y para que registren la información relativa a denuncias, inspecciones, consultas y toda la información, que generan los Inspectores de Trabajo, en cumplimiento a los numerales 5 y 6 sobre las funciones de la Dirección General de Trabajo, Empleo y Previsión Social del Manual de Organizaciones y Funciones, aprobado mediante Resolución Ministerial 685/14 de 10 de octubre de 2014 y del Artículo 223 del Código Procesal de Trabajo, que dispone la responsabilidad de las autoridades del Ministerio de Trabajo de llevar registro y control de las denuncias.

Regular y estandarizar el manejo de los libros o cuadernos de registros manuales, en tanto no se cuente con un sistema informático de control y registro, en cumplimiento a los numerales 5 y 6, sobre las funciones de la Dirección General de Trabajo, Empleo y Previsión Social del Manual de Organizaciones y Funciones, aprobado mediante Resolución Ministerial 685/14 de 10 de octubre de 2014 y del Artículo 223 del Código Procesal de Trabajo, que dispone la responsabilidad de las autoridades del Ministerio de Trabajo llevar registros y control de las denuncias.

- Implementar la dotación de equipos celulares digitales modernos con aplicativos a los Inspectores de Trabajo a nivel nacional, que les permita la recolección de datos

de manera instantánea y en tiempo real para agilizar los trámites y disminuir la carga laboral en la preparación de informes, en cumplimiento a lo advertido por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) en la gestión 2018, producto de la 108ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo (2019), sobre el financiamiento que habría efectuado el Gobierno de dichos equipos y la puesta en marcha del proyecto de dotación de equipos celulares digitales con aplicativos de inspección.

- Incorporar en el Reglamento de la Inspección del Trabajo, aprobado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, mediante Resolución Ministerial N° 346/87 de 28 de noviembre de 1987, los principios específicos de la inspección del trabajo relacionados a la ética, independencia, confidencialidad e imparcialidad, que se encuentran inmersos en el Convenio N° 81 sobre la Inspección del Trabajo de 1947 de 11 de julio de 1947 y el Convenio N° 129 Sobre la Inspección del Trabajo en Agricultura de 1969, ambos ratificados por Bolivia.
- Ajustar el perfil del Inspector de Trabajo y los requisitos para su incorporación en el Reglamento de la Inspección de Trabajo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 346/87 de 28 de noviembre de 1987, en el marco de lo establecido en los Convenios N° 81 sobre la Inspección del Trabajo de 1947 de 11 de julio de 1947 y 129 Sobre la Inspección del Trabajo en Agricultura de 1969 en sus Arts. 7 y 9, respectivamente.
- Incorporar en el Reglamento de la Inspección de Trabajo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 346/87 de 28 de noviembre de 1987, el apoyo de peritos o técnicos calificados en el marco de la solicitud efectuada por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT – Adopción: 2018, Publicación: 108ª reunión CIT (2019).
- Regular los procedimientos de la conciliación y la delimitación de sus alcances, en el marco del inciso g) del Artículo 86 del Decreto Supremo N° 29894 de 7 de febrero de 2009, sobre la atribución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social de: *“Prevenir y resolver los conflictos individuales y colectivos emergentes de las relaciones laborales”* y el Título X, Capítulo I de la Conciliación y arbitraje de la Ley General del Trabajo de 8 de diciembre de 1942, así como del Título X de los Conflictos Colectivos del Trabajo, Capítulo I de la Conciliación y Arbitraje del Decreto Supremo N° 224 de 23 de agosto de 1943.
- Incrementar la cantidad de Inspectores de Trabajo en las jefaturas departamentales de trabajo de La Paz, Beni, Pando, Chuquisaca, Potosí y Cochabamba; así como en las jefaturas regionales de trabajo de El Alto y Montero, en el marco del análisis efectuado en el presente informe y la Solicitud Directa (CEACR) – Adopción: 2018, Publicación: 108ª reunión CIT (2019), relativa al número de inspectores y lo contenido en los Convenios 081 y 129, en sus Arts. 10 y 14, respectivamente.
- Implementar un plan de capacitación sostenible para Inspectores de Trabajo a nivel nacional, en cumplimiento al Artículo 7 del Convenio 081 sobre la Inspección del

Trabajo, que establece que todo inspector debe recibir una formación adecuada para el desempeño de sus funciones.

- Ejecutar la inducción a nuevos Inspectores de Trabajo en el marco del Artículo 9 del Convenio 129, que establece la importancia de la inducción para los nuevos funcionarios y su capacitación continua a lo largo de su carrera.
- Adecuar las oficinas de las inspectorías de trabajo y salas de audiencias para otorgar privacidad, además de condiciones adecuadas en los ambientes de espera en las jefaturas departamentales de trabajo de La Paz y Santa Cruz, así como en las jefaturas regionales de trabajo de Tupiza, Llallagua, Chapare, Warnes, Yacuiba, Villazón, Uyuni, Tupiza, Monteagudo, Villa Montes, Montero y Puerto Suárez.
- Dotar de medios de transporte a la Jefatura Departamental de Beni, así como las jefaturas regionales de El Alto, Villazón, Tupiza, Yacuiba y Villa Montes, Puerto Suárez y Warnes.
- Implementar horarios especiales para la atención de casos relacionados con la explotación laboral o trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación, en el marco del párrafo III del Artículo 46 de la Constitución Política del Estado.
- Iniciar las acciones que correspondan contra el Jefe Departamental de Trabajo de Santa Cruz, Freddy Alberto López Flores, por haber emitido respuesta evasiva que no atiende el fondo del requerimiento de información escrito, incumpliendo los Artículos 222 numeral 4) y 223 de la CPE y el Artículo 22 de la Ley N° 870.

BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN NACIONAL

- Decreto Supremo N° 28699, 1 de mayo de 2006 (parte considerativa)
- Decreto Ley N° 16896 de 25 de julio de 1979

INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS

- Defensoría del Pueblo, El alcance del derecho individual al trabajo, Bogotá 2005.
- Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA). Empresas chinas en Bolivia: Denuncias sobre derechos de los trabajadores y situación ambiental Período 2015 – 2019

- Informe Defensorial Sobre Verificación a la Zafra de la Caña de Azúcar en el Municipio de Bermejo – Tarija de 2016.
- Defensoría del Pueblo, Derecho al Trabajo, Bogotá 2004.

OTROS DOCUMENTOS

- Calle G. (2013, octubre 13). Los derechos laborales son más vulnerados en cuatro sectores. La Razón, Digital.
- Aguilar R. (2012). Derechos laborales: hay avances, pero todavía son insuficientes. La Razón, Digital.
- Resumen Ejecutivo "VIII Informe del Defensor del Pueblo al Congreso Nacional" de la gestión 2005, primera edición junio de 2006, páginas 30, 38 y 39.
- XVI Informe a la Asamblea Legislativa 2013, primera edición de junio de 2014, página 112.
- XVIII Informe a la Asamblea Legislativa Plurinacional, primera publicación de marzo 2016, página 55 señala: "En relación a los derechos laborales, fue señalado en 1.995 casos (12% del total) colocándose como el tercero en importancia".
- XX Informe a la Asamblea Legislativa Plurinacional, primera publicación de marzo 2016, página 45 señala: "En segundo lugar se tienen las denuncias referidas a los derechos laborales que sumaron 1.165...".
- Organización Internacional del Trabajo, Solicitud Directa (CEACR) adopción 2018, Publicación 108, reunión 2019.
- Datos del Instituto Nacional de Estadísticas INE, encuesta hogares, Preliminares al 2014, nombrada en Rendición de Cuentas Públicas 2015, del MTEPS.
- Dirección General de Planificación, Área de Investigación y Estadística. (2017). Boletín Estadístico N° 2/2017
- Danilo Paz Ballivián. (1996). FÓRMULA TRINITARIA DE LA AGRICULTURA BOLIVIANA

PÁGINAS WEB CONSULTADAS

- <http://lapatriaenlinea.com/?nota=218870>
- <https://www.lapatriaenlinea.com/?nota=319079>
- <http://www.laultimaratio.com/46-derecho-laboral/110-antecedentes-historicos-de-la-jornada-de-trabajo>
- http://www.la-razon.com/sociedad/bolivia-denuncias-trabajo-beneficios-sociales_0_2741125871.html
- http://www.la-razon.com/sociedad/Paz-reportan-denuncias-derechos-laborales_0_1637836273.html
- <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/inspeccion-de-trabajo/inspeccion-de-trabajo.htm>
- <https://www.agenciavirgiliobarco.gov.co/Entidad/Documents/20180515-Manual-de-estandarizacion-final.pdf>
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_614905.pdf
- <https://fegasacruz.org/ministerio-de-trabajo-frena-inspecciones-a-predios-ganaderos-por-60-dias/>

DELEGACIONES DEFENSORIALES DEPARTAMENTALES Y COORDINACIONES REGIONALES

LA PAZ

Calle Colombia N° 440 - Zona San Pedro
(Oficina Nacional - Mezanine)
Telf.: (2) 2113588

ORURO

Calle Soria Galvarro N° 5212 entre Tupiza y León
Telf.: (2) 5112471 - 5112927

COCHABAMBA

Calle 16 de Julio N° 680 (Plazuela Constitución)
Telf./Fax: (4) 4140745 - 4140751

SANTA CRUZ

Calle Andres Ibañez N° 241
Telf./Fax: (3) 3338808 - 3111695

BENI

Calle Félix Pinto N° 68 entre Suarez y 18 de Noviembre
Telf.: (3) 4652200 - 4652401

PANDO

Calle Cochabamba N° 86 detrás del templo de
Nuestra Señora del Pilar
Telf.:/Fax: (3) 842 3888 - 71112900

TARIJA

Calle Ingavi N° 789 Esq. Ramón Rojas, El Molino
Telf./Fax: (4) 6112441 - 6116444

YACUIBA

Calle Juan XXIII S/N entre Martín Barroso y Cornelio Ríos
Telf.: (4) 682 7166 * Fax: (4) 6822142

DESAGUADERO

Av. La Paz Esq, Calle Ballivian
S/N (Ex local Suipacha)

EL ALTO

Av. Juan Pablo II N° 75 (Altura Cruz Papal)
Telf.: (2) 2112572 - 211 2573 * Fax: (2) 2119808

CARANAVI

Calle Tocopilla S/N Edif. COSAPAC Piso 1
Telf./Fax: (2) 8243934

LLALLAGUA

Calle Oruro N° 33 entre Bolívar y Cochabamba
Telf./Fax: (2) 5821538

CHAPARE

Calle Hans Grether N° 10
Telf./Fax: (4) 4136334

PUERTO SUÁREZ

Av. 6 de Agosto N° 29 entre La Paz y Santa Cruz
Telf. 67290016

RIBERALTA

Av. Plácido Méndez, Plácido Molina, Gabriel René Moreno
y Cosme Gutierrez Manzano 59 Zona A, Distrito 1
Telf.:/Fax: 73993148

SUCRE

Calle J.J. Perez N° 602 Esq. Trinidad
Telf./Fax: (4) 6916115 - 6918054

POTOSÍ

Av. Serrudo N° 143 Esq. Arce, Edificio Renovación
Telf./Fax: (2) 6120805 - 6124744

MONTEAGUDO

Av. Paraiso y Leonidas Ferrufino S/N
Telf.: (4) 6473352

LA PAZ

Oficina Central: Calle Colombia N° 440 - Zona San Pedro
Central (2) 2113600 - 2112600 * Casilla 791

