

FUNDACIÓN RAÚL y MENCA LEONI

**ARCHIVO RAÚL LEONI OTERO
CORRESPONDENCIA
CARPETA A-12
(1956)**

CARTAS

1

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
CENTRO DE ACCION PARA AMERICA LATINA

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
CENTRE D'ACTION POUR L'AMERIQUE LATINE
CABLES: CENTRAC LIMA
TEL. 32850 - 40358

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE
LATIN AMERICAN FIELD OFFICE
AVENIDA AREQUIPA 173
LIMA, PERU

REF.: FO. 86-PF.195-M

5 de julio de 1956.

Estimado Sr. Leoni:

Conforme se lo anunciaba en nuestra carta del 28 de junio ppdo., tengo el agrado de dirigirme a Ud. con el objeto de comunicarle nuestras observaciones a su proyecto del Estatuto Organico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Bolivia. Hemos observado con satisfaccion que fueron tomadas en consideracion las sugerencias tanto de la Sede Central como de este Centro para la elaboracion del proyecto como tambien de que aun existe la posibilidad de proponer algunas modificaciones al texto actual.

En general, me permito llamar su atencion sobre la conveniencia de simplificar lo mas posible la estructura y la enumeracion de funciones propuestas, pues considerando la situacion del pais, es aconsejable evitar la creacion de una administracion cuya complejidad no tendria correspondencia ni justificacion suficientes en la realidad economica y social. En particular:

Título III, Capítulo II, artículo 11. inciso b)

Creemos que el texto podría aclararse substituyendo la palabra "redactar" por "controlar finalmente" considerando que el proyecto preve en varias partes que los servicios tecnicos, segun su competencia, deberan redactar los documentos oficiales mencionados.

Título IV. Capítulo I. artículo 15. inciso e)

La redacción: "Conocer de todos los asuntos y expedientes que correspondan al Ministerio" nos parece mas apropiada a las funciones normales de una Asesoría Legal.

inciso k). Esta función debería asignarse al Departamento de Documentación, Estudios y Estadísticas del Trabajo (vease mas adelante) ya sea por razones tecnicas o para aligerar un poco las labores de la Asesoría Legal que de por si tiene otras funciones mas importantes de responsabilidad.

Capítulo III, artículo 20, inciso j)(d) a (i).

Estas funciones deberían también traspasarse al mencionado Departamento de Documentación, Estudios y Estadística del Trabajo por razones similares (vease mas adelante).

Capítulo IV

1. Servicios de documentación, estudio y estadística del trabajo.

En el proyecto de estatuto orgánico, las estadísticas del trabajo estan concentradas dentro de un departamento especial y la

documentación como parte de una "sección de archivo e informaciones" que depende del Departamento Administrativo. En cuanto a las tareas de estudio, se encuentran dispersadas dentro de los diferentes departamentos de una manera algo confusa.

La sección de archivo e informaciones del Departamento Administrativo tiene al mismo tiempo las funciones de una oficina de mesa de partes, de un servicio de archivo administrativo, de un servicio de registro legal, de un servicio de documentación, de una biblioteca. Son diferentes funciones poco compatibles unas con las otras. Se debería remover a esta sección de archivo e informaciones todo lo relacionado a documentación y biblioteca que debería constituir una sección aparte dentro de un Departamento de Documentación, Estudio y Estadística del Trabajo.

Es indispensable que este servicio de documentación esté organizado dentro de la misma entidad que se encarga de estudios. En nuestro concepto, la documentación es uno de los servicios mas activos dentro del Ministerio. El servicio de documentación no puede esperar que los interesados, sean personas del ministerio o del exterior, vengan a él a buscar las informaciones que necesitan, sino deben ir hasta el utilizador, por intermedio de boletines bibliográficos, boletines de información, comunicados de prensa radiofónicos y otras publicaciones. Tal servicio no puede funcionar sino se dispone al mismo tiempo y bajo la misma autoridad de las fuentes de información y de los funcionarios encargados de utilizarlas con fines de estudio general o específico.

También es parte integral de un servicio de estudios la elaboración, el análisis y la interpretación de las estadísticas del trabajo. Las estadísticas son un medio especial para obtener informaciones, no algo aparte que puede desconectarse de la vida general del Ministerio, y principalmente del servicio encargado de estudios. Pero las estadísticas como técnica de tabulación de datos necesitan funcionarios especialmente preparados, maquinaria especial, métodos de encuestas científicamente elaborados. Por esta razón los servicios de estadística de trabajo no pueden desarrollarse fuera de una coordinación permanente y estrecha con la Dirección Nacional de Estadística. Además existe una ley de centralización y coordinación estadística que el Ministerio de Trabajo tiene que observar.

A nuestro juicio el principio de organización del servicio de estadística del trabajo debe ser el siguiente:

- a) utilizar al máximo el personal técnico y la maquinaria de la Dirección Nacional de Estadística que debe funcionar como instrumento de encuesta.
- b) disponer de un núcleo de técnicos perfectamente enterados de las técnicas estadísticas encargados de:
 - orientar la Dirección Nacional de Estadística en la recolección de datos necesarios para el Ministerio de Trabajo,
 - informar a los servicios del Ministerio de Trabajo sobre significación e interpretación de los datos estadísticos compilados por la Dirección Nacional de Estadística.

- organizar la producción de estadística del trabajo que por ciertas razones de índole administrativa, práctica y técnica no pueden elaborarse en la Dirección Nacional de Estadística.

Una referencia especial debería mencionar entonces la necesidad de una cooperación estrecha de este servicio con la Dirección Nacional de Estadística. La lista de cierto tipo de estadística podría ser presentada en una forma más simple y sintética, por ejemplo:

- censos profesionales
- costo de la vida y encuestas de presupuesto familiares
- desocupación total o parcial
- salarios y horas trabajadas
- accidentes de trabajo
- conflicto de trabajo
- contratos colectivos
- seguro social

Un artículo especial debería arreglar el problema de centralización estadística en el Ministerio dentro de esta sección.

Como consecuencia de estas observaciones los ítems f, g, h, i, del párrafo j) del artículo 20 dentro del capítulo III del título IV deben ser transferidos y adaptados en el capítulo IV del título IV que se intitulara Departamento de Documentación, Estudios y Estadística del Trabajo. Además de la sección estadística, este departamento debería componerse de otras dos secciones, la sección de estudios y la sección de biblioteca. La sección de estudios debe ser responsable de toda clase de estudios sociales y específicos a pedido del Ministro o cualquier otra entidad del país; también debe ser encargada de presentar al Ministro referencias de estudios preparados por entidades privadas o extranjeras sobre los problemas de competencia del Ministerio. La sección biblioteca debe constituir la base para el funcionamiento de las otras dos.

Artículo 22.

Este artículo debe modificarse de acuerdo con lo propuesto en los párrafos que anteceden. Por otra parte siempre que sea posible, aplicándose esta observación también a otros artículos del proyecto, es de interés no indicar con demasiada precisión las calificaciones que se exigen a los Jefes de Servicios pues quizás las calidades de experiencia y buen sentido pueden en ciertos casos ser más útiles que la posesión de un diploma particular.

Título V. Capítulo I, artículo 28.

Consideramos que salvo que existan razones especiales los Directores Generales de un Ministerio deben ser nombrados por el gobierno a propuesta del ministro interesado.

Capítulo II, artículo 31.

Por regla general, debería llegarse a la categoría de Jefe de Departamento mediante promociones obtenidas en el curso normal de la carrera administrativa en cada Ministerio. Sin embargo considerando

la circunstancia del establecimiento original de la administración, el sistema propuesto puede admitirse siempre que se indique expresamente, en este caso, que se trata de un procedimiento de excepción.

Artículo 32, inciso c).

Esta función puede sobrecargar sin resultados proporcionales el trabajo de los Jefes de Departamento; tal vez podría hacerse mas flexible indicando que esos informes se remitiran al Director General a pedido suyo.

Artículo 35:

La misma observación anterior.

Título VI, Capítulo I. Artículo 36, inciso 1).

Salvo circunstancias particulares la Inspección del Trabajo debería gozar de mas autonomía y estar a cargo de un funcionario bajo la dependencia directa del Jefe de la Administración.

Artículo 37.

Respecto a las calificaciones del Director General del Trabajo véanse las observaciones relativas al artículo 22.

Artículo 38, inciso 4).

(véanse las observaciones relativas al artículo 31).

inciso i). Sería conveniente indicar que las propuestas y proyectos de los Jefes de Departamento se elevaran al Oficial Mayor solamente cuando el Director General lo considere oportuno y esto con sus observaciones correspondientes.

Departamento de Mano de Obra y Migraciones.

Se puede formular las observaciones siguientes:

- a) A menos que existan razones especiales de hacerlo, no se ve la necesidad de mencionar las migraciones en el título del departamento. Los problemas de mano de obra incluyen normalmente las migraciones.
- b) Las atribuciones de la sección de mano de obra del departamento de mano de obra son muy complejas. Son funciones de planeación, de información, de estudio, de estadística. Muchas de esas funciones se presentan como duplicaciones en relación con los servicios de estudio general del Ministerio, el departamento de estadística, la sección de archivo e informaciones, la sección de productividad. Parece mas conveniente concentrar en una, las dos secciones de mano de obra y de productividad y llamar la nueva entidad "Sección de planeación y productividad de la mano de obra". Esta sección tendría únicamente funciones

relacionadas con la política general de utilización de la mano de obra en el país inclusive los problemas relacionados con la productividad de la mano de obra. Ella trabajaría sobre los datos proporcionados por el Departamento de Estudios y Estadística del Trabajo y por las demás secciones del Departamento de Mano de Obra.

En el párrafo relacionado con la sección del servicio del empleo se puede simplificar la descripción de las tareas; no hay necesidad de entrar en el detalle técnico de los métodos de colocación. Además ciertas atribuciones son duplicaciones de funciones de la competencia del servicio de estudios estadísticos por ejemplo, el censo de empresas, la estadística del mercado de trabajo.

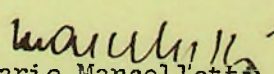
- c) No se ve la necesidad de una sección de migraciones. Hasta ahora las migraciones que constituyen un problema menor en Bolivia han sido tratadas por el Ministerio de Relaciones Exteriores y por la Dirección de Colonización del Ministerio de Agricultura. Con toda razón el Ministerio de Trabajo tiene que preocuparse de este problema pero tiene que hacerlo como parte de sus funciones normales de orientación general de la utilización de la mano de obra y de la regulación del empleo de la mano de obra disponible. Las atribuciones de esta sección estarían repartidas entre la sección de planeación y productividad en lo que se refiere a la política general en materia de mano de obra extranjera, y la sección de empleo en lo que se refiere al control y a la colocación de la mano de obra extranjera.
- d) La sección de formación profesional y aprendizaje tiene tareas específicas sobre las cuales hay pocas observaciones, sino que en algunos aspectos hay duplicaciones con el servicio de estadística. El censo de trabajadores menores por ejemplo tiene que ser llevado a cabo por la sección estadística. Además se podría simplificar bastante la descripción de las tareas. Por ejemplo no tenemos la impresión que técnicamente el Ministerio de Trabajo de Bolivia esté ahora en posición de mantener un fichero de trabajadores menores.

Capítulo V. artículo 57.

Los dos primeros incisos plantean un problema funcional entre el Departamento de Higiene y la Inspección del Trabajo; es importante evitar riesgos de duplicidad de competencias o de personal y tratar de asignar a los inspectores del trabajo el control completo de la aplicación de las leyes y reglamentos en vigor.

En su oportunidad y tan pronto como las recibamos nos será grato transmitirle las observaciones eventuales que formulen los servicios competentes de la Sede Central.

Aprovecho la oportunidad para renovarle las seguridades de toda mi consideración y aprecio.


Mario Marcelletti
Sub-Director

20 agosto 1956

Mi conadrita querida: Por noticias indirectas hemos sabido del hondo dolor tuyo y de tu gente. La noticia de la muerte de Doña Sofia, de quien siempre me sentí tan amigo, a quien le admiré su temple de venezolana y ejemplo llega en momentos en que de nuevo me siento acorado. Vivo aquí momentos parecidos a aquellos que lido compartieron fraternalmente conmigo, en Costa Rica. Pero hago un alto en este trance frente a enemigos transitoriamente dañinos para enviarte en estas líneas mi palabra amiga. Se lo que son sufrimientos de ese indole, porque me desoló la muerte de mi madre. Tiene la compensación de Raúl y tus hijos, y eres fuerte y aguanta. Eso es todo lo que puedo decirte, porque frases están de más: recibe un abrazo largo, apretado, cariñoso, de hermano, y trasmitéselo a Sofiatá, a quien yo le escribo para no aliviar su dolor con represalias de esa gente. La bendición a los sobrinos. Te quiere mucho Romulo

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CENTRO DE ACCION PARA AMERICA LATINA

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
CENTRE D'ACTION POUR L'AMERIQUE LATINE
CABLES: CENTRAC LIMA
TEL. 32860 - 40858

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE
LATIN AMERICAN FIELD OFFICE
AVENIDA AREQUIPA 173
LIMA, PERU

REF. FO. 86-PF.195-M.

22 de agosto de 1956.

Estimado Sr. Leoni:

Sírvase encontrar a continuación nuestras observaciones a sus informes Nos. 7 y 8 correspondientes a los meses de junio y julio de 1956.

Código del Trabajo.

Hemos tomado nota tanto de que la comisión redactora terminó el trabajo de elaboración de las secciones generales y que decidió constituir comisiones especiales para presentar proyectos de codificación de secciones particulares del código, como también de que la mencionada comisión concentra actualmente sus labores en revisar, completar y ordenar el trabajo realizado para la presentación consiguiente de un texto coordinado del conjunto. Hemos observado con satisfacción el adelanto que su colaboración imprime a esta actividad básica de los servicios gubernamentales.

Instituto Boliviano de la Productividad.

Hemos tomado nota de que Ud. ha sido nombrado, con el Sr. Chapiro, miembro de una comisión especial para la redacción de un proyecto de decreto que modifica el decreto que estableció el Instituto Boliviano de la Productividad. Esperamos que esta actividad particular no ocupe demasiado tiempo del que Ud. debe consagrar a sus tareas esenciales. Llamamos su atención por otra parte sobre el hecho de que la redacción del mencionado decreto es ya objeto de correspondencia del Centro con el Sr. Chapiro, lo mismo que lo son con cada experto de la O.I.T. en la región sus actividades respectivas.

Estatuto Orgánico del Ministerio de Trabajo.

Hemos visto con satisfacción que se han acogido las observaciones formuladas por el Centro sobre el proyecto que Ud. sometió al Sr. Ministro; mientras tanto hemos recibido de Ginebra una nota comunicándonos que el proyecto está siendo examinado por las divisiones interesadas de la Oficina y que estas tienen que hacer al respecto unas observaciones que se nos comunicarán lo antes posible. Esperamos que en la redacción final del texto el gobierno podrá tener en cuenta estas observaciones que le transmitiremos en cuanto lleguen a nuestro poder.

//..

Los nuevos capítulos sobre el Departamento de Investigaciones y el Departamento de Mano de Obra no requieren de nuestra parte sino las siguientes observaciones de detalle:

Departamento de Investigaciones Sociales y Estadísticas del Trabajo.

B. b) c) y f) parecen considerar un mismo objetivo y por lo tanto podrían coordinarse en un párrafo unico;

B. h) y i): igualmente.

Departamento de Mano de Obra

A. c) a menos que la expresión "reclasificar a los incapacitados" tenga en su interpretación un sentido más amplio, esta función debería atribuirse a la Sección de Servicio del Empleo o Reocupación;

C. habiendo expresado nuestra opinión desde el punto de vista técnico, dejamos a Ud. decidir en qué medida, consideraciones de orden político pueden aconsejar el mantenimiento del servicio de migraciones como una sección especial de este departamento.

Resumen de las recomendaciones formuladas por los expertos de la O.I.T. y elaboración de un plan cuatrienal de asistencia técnica.

Las informaciones que nos proporciona bajo este título aclaran unos puntos que nos habían preocupado y que hemos tratado de dilucidar en cartas dirigidas al Sr. Oropeza Castillo y a los expertos de la O.I.T. antes de que recibieramos su informe en referencia. Respecto a su plan de trabajo es menester seguir las normas habituales; es decir someterlo previamente al Centro y a Ginebra, siendo el mismo caso para todos los expertos de la O.I.T.

Memorandum sobre política laboral.

Le agradecemos el envío de la copia del memorandum presentado a la Comisión Nacional de Planeamiento y que nos parece estar inspirado en principios con los que estamos de acuerdo. Nos será grato transmitirle sin tardanza las observaciones eventuales que la Oficina pueda enviarnos al respecto.

Con mis cordiales saludos.

Albert Lagnado

Albert Lagnado
Director

Sr. Raúl Leoni
Experto de la O.I.T.
c/o Oficina de las Naciones Unidas
Casilla 686
LA PAZ - Bolivia.

Acabando de regresar de vacaciones he tenido conocimiento de su carta del 15 de Agosto dirigida al Sr. Marcelletti. Como me parece que se ha producido cierto malentendido, tendré el gusto de escribirle lo antes posible. Mientras tanto, le ruego aceptar mis sinceras muestras de estima personal y mis cordiales saludos a su familia y al amigo Oropeza. Albert Lagnado

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
CENTRO DE ACCION PARA AMERICA LATINA

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
CENTRE D'ACTION POUR L'AMERIQUE LATINE
CABLES: CENTRAC LIMA
TEL. 32860 - 40058

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE
LATIN AMERICAN FIELD OFFICE
AVENIDA AREQUIPA 173
LIMA, PERU

REF.: FO. 86- PF.195-M

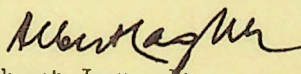
7 de setiembre de 1956

Estimado Sr. Leoni:

Bolivia: Proyecto Código del Trabajo

En una nota de la División de Legislación y Relaciones Profesionales de la Oficina comentando sus informes, se lamenta la falta de comunicación de las secciones ya preparadas del proyecto del Código del Trabajo respecto a las cuales la mencionada División hubiera deseado emitir su opinión previamente. Le agradeceré por lo tanto, que en el futuro se sirva enviar simultáneamente a la Oficina y el Centro, cada vez que le sea posible, aquellas partes de la labor en que se efectúan progresos, observando así la regla común que rige las relaciones entre los expertos, el Centro y la Oficina.

Con mis mejores deseos, lo saludo cordialmente.


Albert Lagnado
Director

Sr. Raúl Leoni
Experto de la OIT
c/o Oficina de las Naciones Unidas
Casilla 686
LA PAZ - Bolivia.

5

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
CENTRO DE ACCION PARA AMERICA LATINA

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
CENTRE D'ACTION POUR L'AMERIQUE LATINE
CAJAL: CENTRAC LIMA
TEL. 32880 - 40958

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE
LATIN AMERICAN FIELD OFFICE
AVENIDA AREQUIPA 173
LIMA, PERU

REF: FO. 86-PF.165-M

8 de septiembre de 1956.

Bolivia - Administración del Trabajo

Estimado Sr. Leoni:

Las divisiones de Legislación y Relaciones de Trabajo, de Condiciones de Trabajo y de Estadísticas del Trabajo de la Sede Central nos han enviado sus observaciones sobre el proyecto del estatuto organico del Ministerio de Trabajo elaborado por Ud.; faltan todavía las observaciones de las divisiones de Mano de Obra y de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Refiriéndome al tercer párrafo de mi carta del 22 de agosto de 1956, tengo el gusto de transmitirle a continuación las observaciones y sugerencias recibidas en la medida que puedan complementar oportunamente los comentarios ya hechos por el Centro:

Funcionamiento y atribuciones de la Dirección del Trabajo

Artículo 38:

Separar y poner en primer lugar las funciones principales del departamento del trabajo incorporando el punto a) con o) y b) con c), j). Hacer continuar estas disposiciones por las que se refieren al funcionamiento de la misma Dirección, al control de los servicios subordinados y a las competencias correspondientes, a la mejora de los servicios del trabajo y a la coordinación del trabajo con los otros servicios gubernamentales (puntos e, i, ll, m, p). Incorporar en la parte precedente, solamente en la medida estrictamente necesaria, o suprimir las disposiciones de orden administrativa o general que no se diferencian de las normas de organización o funcionamiento de otros servicios gubernamentales (puntos f, g, h, i, l, q, r, rr).

Redactar las disposiciones así divididas en forma más precisa y apropiada. Por ejemplo:

- a) y o) - velar por la aplicación de las disposiciones legales en vigor en materia de trabajo y proponer las reformas que se impongan;
- k) organizar y velar por el funcionamiento de los consejos de conciliación y arbitraje;
- m) ejercer el control sobre las actividades de los jefes regionales del trabajo;
- n) decidir en segunda instancia sobre las decisiones adoptadas por ...

Inspección del Trabajo

En general el proyecto de estatuto parece susceptible de mejoras ulteriores en el sentido de una sistematización del contenido.

Además el proyecto de estatuto debería complementarse por unas normas específicas con el objetivo de:

- Exponer en forma más coherente la organización de la inspección (fijar entre otras cosas si es necesaria la repartición geográfica de los servicios de inspección);
- completar las disposiciones sobre la organización de la inspección mediante disposiciones relativas al estatuto del personal, a las calificaciones requeridas o deseables, y a los métodos de reclutamiento;
- formular en forma clara y nítida respecto a las atribuciones de los inspectores del trabajo y en función de la práctica administrativa y judicial del país, cuales son las medidas que los inspectores del trabajo pueden y deben adoptar para eliminar los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo como también en caso de violación e inobservancia de las disposiciones legales cuya aplicación esta sujeta a su control;
- reunir y exponer conjuntamente todos los métodos destinados a favorecer una cooperación efectiva entre los servicios de inspección, por una parte, y otros servicios gubernamentales e instituciones que ejerzan actividades analogas, y prever en particular la posibilidad de colaboración con los empleadores y trabajadores y sus organizaciones respectivas;
- fijar, si es posible, medidas que puedan garantizar que las visitas de inspección sean frecuentes y completas (numero mínimo de visitas de inspección por periodos determinados o numero de inspectores);
- prever la obligación de informar a la inspección del trabajo respecto a los accidentes del trabajo y casos de enfermedades profesionales;
- formular la prohibición a los inspectores de tener cualquier * interes directo o indirecto en empresas sujetas a su control, como tambien la obligación de tratar confidencialmente cualquier fuente de queja;
- hacer referencia e indicar la naturaleza de las sanciones que * se aplicaran en caso de violacion de las disposiciones legales cuya aplicación esta sujeta al control de los inspectores del trabajo.

En especial:

Artículo 40: En este artículo se precisan cuales son las calificaciones requeridas por el Inspector General, pero no se preve en ninguna parte las condiciones que deben llenar los inspectores del trabajo. Como los inspectores de trabajo deben cumplir tareas importantes seria oportuno prever ciertas condiciones para su reclutamiento.

Artículo 41: Como ya se ha dicho en las observaciones generales, parece necesario separar las funciones de la Inspección del Trabajo de las atribuciones que corresponden al personal de inspección en el ejercicio de sus funciones. Por otra parte seria conveniente separar de las funciones y atribuciones esenciales de la inspección las tareas accesorias u otras que pueden confiarse a la inspección. Asimismo habria lugar por ejemplo de incluir el punto c) en el parrafo o artículo consagrado a las atribuciones.

Los puntos f) y g) deberían figurar entre las disposiciones relativas a "otras funciones" de la Inspección del Trabajo.

En el punto a) se dice que la Inspección del Trabajo deberá controlar la aplicación de las leyes "sociales" y de los contratos colectivos. La expresión "leyes sociales" parece demasiado amplia y se sugiere utilizar con este objeto el término "legislación del trabajo". Respecto a la aplicación de los contratos colectivos conviene limitar la acción de la Inspección del Trabajo al control de los acuerdos sancionados por el Estado y reservar en cambio a la acción sindical el control de las medidas derivadas simplemente de la libre negociación entre las partes.

Artículo 42: Las atribuciones del Inspector General previstas separadamente deberían incorporarse y exponerse conjuntamente con las atribuciones del servicio central de inspección a menos que razones especiales exijan lo contrario. Obviamente su dirección y responsabilidad incumben al Inspector General. Por otra parte, algunas de las atribuciones del Inspector General parecen ser de orden administrativo general (puntos a) y l)) y no corresponden en parte a las disposiciones que figuran en este artículo. Los puntos b) y k) se refieren mas bien a la organización del servicio y deberían figurar en la parte correspondiente. El punto c) corresponde a los medios de ejercer las funciones esenciales y no necesita mencionarse en particular. Los puntos e) y f) deberían incluirse en el artículo o párrafo relativo a las calificaciones y formación del personal. El punto d) no es una atribución sino mas bien un deber respecto a la Dirección General y convendría por lo tanto mencionarse en la parte relativa a la organización de la inspección y sus relaciones con las autoridades superiores. El punto g) debería figurar en la parte que se refiere a la colaboración de la inspección con los otros organismos públicos o privados. Los puntos h), i) y ll) constituyen "otras funciones" de la inspección y deben figurar en la parte correspondiente. El punto m) debe suprimirse pues la idea que contiene figura ya en el artículo 41 relativo a las funciones de la inspección en general.

Artículo 43: El contenido de este artículo debería exponerse en forma sistemática conjuntamente con las otras disposiciones similares (poderes o atribuciones de los inspectores del trabajo en el ejercicio de sus funciones). La disposición prevista en el punto g) - presentación diaria de un informe - parece ser demasiado exigente.

Artículo 46: Como Ud. sabe, las funciones de los inspectores de conformidad con la Recomendación Nº 81 no deberían comprender la acción de conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo. Por lo tanto en la medida de lo posible este artículo debería modificarse para respetar dicha regla tomando en cuenta las exigencias nacionales (tradiciones, disponibilidad de personal y economía de los servicios del trabajo).

Artículo 49: Tal como está redactado actualmente, este artículo permite suponer que pueden confiarse otras tareas o misiones a los inspectores por medio de una simple orden de su superior jerárquico; esto no debería admitirse en un buen sistema de inspección. Esas otras tareas si no se han mencionado en el texto precedente, deberían definirse en alguna parte; si eso fuera imposible, debería precisarse por lo menos por "disposiciones especiales" podrán confiarse otras tareas a los inspectores del trabajo.

Departamento de Investigaciones Sociales y Estadísticas del Trabajo.

Respecto a este punto se le sugiere consultar el informe del Sr. Perlman, experto de las Naciones Unidas, "Report on a System for Reorganizing Bolivian Statistics" (TAA-BOL/9. 17 February 1956), que parece representar satisfactoriamente las tendencias actuales en materia de desarrollo, organización y funcionamiento de las estadísticas nacionales en general.

Con mis mejores deseos, lo saluda muy cordialmente

Mario Marcelletti

Mario Marcelletti
Sub-Director

Señor
Raul Leoni,
Experto de la O.I.T.,
c/o Naciones Unidas,
Casilla 606
La Paz
BOLIVIA.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CENTRO DE ACCION PARA AMERICA LATINA

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
CENTRE D'ACTION POUR L'AMERIQUE LATINE
CABLES: CENTRAC LIMA
TEL. 32860 - 40858

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE
LATIN AMERICAN FIELD OFFICE
AVENIDA AREQUIPA 173
LIMA, PERU

REF.: FO. 86-PF.195-M.

11 de setiembre de 1956

Estimado Sr. Leoni:

Refiriéndome a mi carta de 8 de setiembre en curso, me es grato transmitirle a continuación las observaciones de las Divisiones de Mano de Obra y de Seguridad e Higiene del Trabajo que acabo de recibir y que deben tomarse en cuenta en la medida de lo posible, junto con las observaciones anteriores de la Oficina y del Centro, en la finalización o reglamentación sucesiva de la ley organica del Ministerio de Trabajo.

Observaciones generales:

Algunos comentarios de las divisiones mencionadas como los de las otras confirman la posibilidad de mejorar el estatuto en el sentido de una mayor coordinación y simplificación del texto, a cuyo respecto llamamos ya su atención en otra oportunidad. La División de Seguridad e Higiene del Trabajo por ejemplo, expresa que tiene la impresión que tanto el estatuto como los detalles de organización del Ministerio son demasiado elaborados para las necesidades y el nivel de capacitación de los funcionarios de la administración boliviana. Asimismo manifiesta su preocupación por el número excesivo de departamentos y secciones que deberían ser supervisados por el Jefe de la Administración; esta división reitera además nuestra recomendación relativa al cuidado que debe darse a la capacitación y perfeccionamiento de los funcionarios técnicos. La División de Mano de Obra lamenta algunos defectos de presentación de las funciones del Departamento de Mano de Obra y Migraciones lo que contribuye a crear cierta confusión en el espíritu del lector: por ejemplo, después del Art. 53 que enumera las secciones de que se compone el departamento, figura el artículo 54, que a) resume las funciones del departamento (bajo A y B); b) describe con excesivo detalle las funciones de cada una de las secciones antes mencionadas (bajo C, D, E, F y G); y c) intercala entre sus partes D y E dos artículos (55 y 56) que, por añadidura, se refieren a detalles que deberían regularse por vía distinta de la de un estatuto organico del Ministerio del Trabajo.

Sugerencias particulares

Seguridad e Higiene del Trabajo: Un punto de particular interés relativo al Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo es su colaboración con el Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo del Instituto de Seguridad Social cuyas funciones no se definen

//..

(Art.57(e)); sería interesante conocer la relación que existe entre el Departamento y el Instituto para promover la seguridad e higiene del trabajo.

Otro punto consiste en que el Departamento debe ver que se observen los reglamentos básicos de seguridad e higiene (Art.57 (a)) mientras que la Inspección General del Trabajo está encargada exclusivamente de controlar y garantizar la aplicación de la legislación laboral (Art. 33).

La enumeración de las funciones de esos dos servicios permite suponer que habrá numerosas superposiciones en lo relativo a la aplicación de los reglamentos de seguridad e higiene del trabajo. Creo que sería conveniente delimitar claramente las atribuciones de ambos departamentos para que sus esfuerzos no se dispersen y tampoco puedan interferirse.

Mano de Obra

Resulta claro que la sección de mano de obra (cuyas funciones se describen bajo C, pag. 14) debería cubrir a las restantes secciones y no incluirse paralelamente con ellas. En efecto, corresponden a esta sección, por una parte, funciones de información y de investigación sobre el conjunto de los problemas de mano de obra y, por otra, funciones de elaboración de la política de mano de obra. Estas funciones podrían establecerse de la manera siguiente:

Información e investigación:

recoger, analizar y poner a disposición de las autoridades interesadas y del público en general toda información disponible sobre la distribución de la mano de obra por industrias, profesiones o regiones, sobre la situación del mercado del empleo y su probable evolución, sobre los medios y necesidades de formación profesional y aprendizaje, sobre los movimientos internos de mano de obra, sobre la emigración y la inmigración. Con este objeto, debería:

- a) centralizar las informaciones recogidas por las otras secciones del departamento en el curso normal de sus actividades;
- b) coordinar estrechamente sus actividades con las del departamento de estadística del trabajo, para evitar toda duplicación de funciones en la compilación de los datos;
- c) efectuar o determinar la reunión de todas las informaciones necesarias sobre la mano de obra que no puedan obtenerse normalmente mediante las actividades antes descritas en a) y b).

Elaboración de la política de mano de obra.

Determinar la política a seguir en el campo de la mano de obra sobre la base de las informaciones descritas anteriormente, teniendo en cuenta la necesidad de establecer y mantener un alto nivel del empleo y de la productividad y de asegurar los recursos de mano de obra necesaria a los distintos sectores de la economía.

///...

3. Sería muy conveniente ordenar de manera más concisa las funciones de cada una de las otras secciones (empleo, migraciones, formación profesional), para evitar la acumulación excesiva de cuestiones de detalle y las repeticiones que figuran en la redacción actual. Por ejemplo, la sección de empleo podría simplemente encargarse, mediante la creación de las oficinas locales que se estimen necesarias y con la colaboración de comités consultivos donde estén representados los empleadores y los trabajadores, a) de ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas, y b) de recoger y transmitir a la sección de mano de obra toda información que pudiera serle útil sobre las características de la oferta y la demanda de empleo y su probable evolución. Los detalles relativos a las encuestas que puedan efectuarse, a los registros que deban llevarse y a los formularios que convenga utilizar, podrían fijarse ulteriormente mediante una reglamentación que englobe la organización y las funciones del servicio del empleo.

4. Respecto a la sección de migraciones, realmente útil a pesar de la débil proporción del actual movimiento migratorio exterior, convendría atribuirle ciertas tareas de orden práctico, reservando a la sección de mano de obra las relacionadas con investigaciones y encuestas. Estas funciones podrían ser las siguientes: la elaboración y aplicación de los convenios y de los acuerdos bilaterales y multilaterales sobre los trabajadores migrantes (emigrantes e inmigrantes), la determinación del estatuto de los trabajadores extranjeros, la entrega de las autorizaciones de trabajo a los trabajadores extranjeros y el control de la aplicación de las cláusulas de los contratos de trabajo y de las disposiciones que regulan las condiciones de vida. Por otra parte, la sección de migraciones debería aplicar las disposiciones contenidas en los artículos 2, 3, 4, 5 y 7 del Convenio sobre trabajadores migrantes (revisado en 1949). Estas funciones - si fuera preciso, en colaboración con los demás servicios gubernamentales competentes, como los Ministerios de Relaciones Exteriores, del Interior y de Inmigración y Colonización - podrían ser las siguientes:

- a) mantener un servicio gratuito apropiado, encargado de prestar ayuda a los trabajadores migrantes y, especialmente, de proporcionarles información exacta;
- b) tomar todas las medidas pertinentes contra la propaganda sobre la emigración y la inmigración que pueda inducir en error;
- c) dictar disposiciones con objeto de facilitar la salida, el viaje y el recibimiento de los trabajadores migrantes;
- d) cerciorarse de que la salud de los trabajadores migrantes y de los miembros de sus familias es satisfactoria y velar por que gocen de una protección médica adecuada;

5. La enumeración de las funciones de la sección de formación profesional podría simplificarse conforme a los mismos principios. Las observaciones que ha hecho el Centro de Acción a este respecto son pertinentes.

6. La División de Mano de Obra está de acuerdo con el Centro so-

///...

bre la conveniencia de dejar a un lado la sección de productividad. El estudio de los problemas de productividad en el marco de la política de mano de obra podría incumbir a la sección de mano de obra, siempre que la posición y las funciones de esta sección dentro del departamento sean modificadas del modo antes indicado.

7. Sobre una cuestión de detalle, pero importante, la División de Mano de Obra considera que no es aceptable, en modo alguno, el párrafo 3 del artículo 55, dado que el establecimiento de un registro como el allí propugnado no responde al interés de los empleadores y de los trabajadores. Además, como ya ha sido expuesto, en el estatuto debería suprimirse cuanto se relaciona con los registros y estadísticas a cargo de la sección del empleo.

Aprovecho la oportunidad para renovarle los sentimientos de toda mi consideración y aprecio.



Albert Lagnado
Director

Sr. Raúl Leoni
Experto de la O.I.T.
c/o Oficina de las Naciones Unidas
Casilla 686
LA PAZ - Bolivia.

P.D. Quizás Ud. estimará conveniente poner en conocimiento del señor Guidel la parte de los comentarios que se refieren a Mano de Obra y en particular los relativos a Formación Profesional.



le 14 septembre 1956.

Le Directeur du Centre d'action, LIMA,

Au Directeur général, GENEVE.

Je me permets d'attirer votre attention tout spécialement sur les sections II et VI et sur les annexes 1 et 2 du rapport de M. Léoni pour le mois d'août 1956, (dont deux copies vous ont été transmises par ledit expert), concernant les questions suivantes:

1.- Projet de loi sur les conventions collectives.

Le projet soumis à la Chambre par M. Fellmann Velarde et que l'organisation nationale des employeurs de l'industrie a demandé à M. Léoni de commenter, comporte l'établissement de certains principes, (voir notamment les articles 1, 7 à 9, 11, 15 à 17, de l'annexe 1), sur lesquels M. Léoni sera, j'en suis sûr, heureux, ainsi que nous-mêmes, de connaître votre opinion.

2.- Institut bolivien de la productivité.

En vue des discussions que le Ministre du Travail envisage d'engager avec la Commission de planification sur la suite à donner au projet d'Institut, et en raison des répercussions que ces discussions pourront avoir sur notre programme, j'aimerais connaître, au plus tôt, la réaction de nos services compétents au sujet de cette nouvelle attitude de la Commission. Vous trouverez, ci-joint, copie de l'accusé de réception que j'adresse ce jour à M. Léoni, et dans lequel je demande certaines précisions en même temps que je le mets en garde contre la suppression du poste d'expert en productivité, maintenant surtout que la candidature de M. Tichauer a été, en principe, acceptée.

3.- Avant-projet d'organisation de la Direction générale de la Sécurité sociale du Ministère du Travail.

L'annexe 2, que M. Léoni est en train d'étudier, complète le projet de réorganisation de l'administration bolivienne du Travail sur lequel les Divisions des

.../...

conditions de travail, de la sécurité et de l'hygiène du travail, des statistiques du travail, des relations professionnelles et de la main-d'oeuvre, nous ont déjà communiqué leurs observations. Je vous serais reconnaissant de formuler vos observations à cette nouvelle partie du projet de réorganisation en tenant compte des remarques faites sur les parties précédentes et de me les faire parvenir dans le plus bref délai, de façon qu'on puisse en tenir compte dans les prochains échanges de vues avec le Gouvernement.

Albert Lagnado,
Directeur

ML/dg.

Cc.: M. Léoni.

8

La Paz, 29 de septiembre de 1956.

Señor

Abel Ayerza Argandoña
Ministro de Trabajo y Seguridad Social
Su Despacho.

Señor Ministro:

Me es grato acompañarle el ligero estudio que he hecho, a solicitud de la Cámara Nacional de Industrias, del Proyecto de Ley sobre Contrato Colectivo, que recientemente discutió y aprobó la Honorable Cámara de Diputados.

Sin otro particular, me es grato suscribirme de usted muy atentamente,

Raúl Leoni
Experto de la O.I.T. en
Relaciones Industriales.

8

Ligero análisis del Proyecto de Ley sobre el Contrato Colectivo
que discute la Honorable Cámara de Diputados.-

El Contrato Colectivo es una institución jurídica del derecho del trabajo bastante compleja en sí misma y que ha sido objeto de profundos estudios por parte de un crecido número de autores y tratadistas de diferentes nacionalidades. La naturaleza, el carácter, el contenido, sus efectos e implicaciones han sido para el momento actual esclarecidos casi definitivamente, aunque todavía se suscitan dudas y discusiones sobre algunos aspectos de este instrumento encaminado a crear la paz social en las relaciones industriales o sea en las relaciones que como consecuencia del trabajo surgen entre trabajadores y empresarios o empleadores.

El Contrato Colectivo es "la manifestación más típica y más importante de la actividad sindical", según la acertada afirmación de un eminente tratadista del derecho del trabajo, porque es ciertamente la consecuencia directa de lo que se ha llamado el "hecho sindical", fenómeno social que ya nadie discute y cuya importancia y significación en la evolución y desarrollo de las sociedades modernas nadie tampoco se atrevería hoy a poner en duda.

El reconocimiento del Contrato Colectivo, como institución del derecho del trabajo, es la consecuencia de una lenta, difícil y azarosa evolución. La agudización, el encarnizamiento de las luchas obrero-patronales, con su secuela de disturbios sociales y de incruentos sufrimientos para la clase trabajadora y con los peligros que esta situación de latente guerra social creaba no solamente para las partes directamente empenadas en esta contienda sino para toda la colectividad en general, fueron creando el clima psicológico necesario para que patronos y trabajadores llegaran al convencimiento de que el interés de ambas partes aconsejaba encontrar un método, un sistema apropiado para solucionar pacíficamente este conflicto de intereses, sin necesidad de recurrir a los medios de acción directa, por que si la huelga podía terminar con la conquista de las reivindicaciones de los trabajadores, siempre producía danos incalculables no solamente al interés industrial o patronal sino también a la misma clase en rebeldía, que es precisamente la que más duramente soporta las consecuencias del empleo de los medios de acción directa. Por eso hoy un movimiento sindical responsable no recurre a la huelga sino en último extremo, cuando las negociaciones han demostrado la imposibilidad de reducir la resistencia y la

terquedad de la parte patronal. Cuando se formó este clima psicológico apareció el sistema de la negociación colectiva para discutir directamente, entre patronos y trabajadores, las condiciones generales de trabajo. Y cuando esta negociación culmina exitosamente su resultado es el contrato colectivo sobre condiciones de trabajo.

El Contrato Colectivo en la era moderna aparece en Inglaterra allí por el año de 1824, pero sus antecedentes como lo han demostrado acuciosos investigadores, se remonta a la Edad Media y a épocas tan lejanas como la de 1361. Pero estos antecedentes históricos no cuajaron en ninguna institución permanente de derecho del trabajo. Al contrario la aparición del mercantilismo y el consiguiente desarrollo del liberalismo que desde sus comienzos fueron hostiles a toda forma de reglamentación colectiva del trabajo, terminaron prohibiendo la organización de las sociedades profesionales o sindicatos, lo que prácticamente hizo imposible la celebración de Contratos Colectivos. La tenacidad y constancia de la clase trabajadora en su lucha por obtener mejores condiciones de trabajo y de vida, lograron introducir el Contrato Colectivo en el curso del siglo XIX, y aunque en Inglaterra, como ya se dijo, el Contrato Colectivo pudo celebrarse allí por 1824, la verdad es que no se le reconocía ninguna validez ni efecto jurídico. Ciertamente la figura jurídica del Contrato Colectivo de trabajo no alcanza su completo desarrollo y su reconocimiento pleno sino después de la primera guerra mundial (1918), y desde Europa donde se ha convertido en el medio normal de solucionar las disputas y diferencias entre el capital y el trabajo, entre empresarios y trabajadores, ha pasado a los demás continentes para convertirse, como ocurre en la actualidad, en una institución universal del derecho del trabajo.

Por todo lo dicho, considero que el Contrato Colectivo es una consecuencia natural de las tendencias sociales del mundo moderno, que creó el derecho del trabajo como un derecho de clase, producto del hecho social que ha sido y es la lucha de la clase trabajadora por obtener la dignificación de su condición de propietarias de la fuerza del trabajo y para conquistar mejores condiciones de vida y ^{de} trabajo. Esta lucha tenaz y tremenda abrió una honda brecha en las viejas concepciones sobre la sociedad e impulsó las tendencias sociales que han terminado consagrando este derecho como derecho del trabajo, que hoy extiende su protección a todos los trabajadores, por ser la parte más débil de la sociedad, y la más débil también en la relación del trabajo, derecho que no se extiende en líneas generales a los empresarios, no por que sea unilateral sino que porque estos tienen su propio derecho amparador, que

lo es el derecho de propiedad. Hoy el "hecho sindical" está universalmente reconocido y por esto todos los Estados han terminado reconociendo a los sindicatos y reconociéndoles capacidad para concurrir a la ordenación y reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo, lo que se logra por medio del Contrato Colectivo.

El Contrato Colectivo tiene los caracteres de una verdadera ley, cuya elaboración es confiada por el Estado a los grupos interesados, y es por esto que esta institución de tan clara y acentuada naturaleza social está fuera del campo del derecho civil, ya que ella persigue evidentemente una finalidad de política social, como es la ordenación del régimen de trabajo y producción y la satisfacción de los intereses de la clase trabajadora. Y esto es tan cierto que los Contratos Colectivos son considerados como verdaderos tratados de paz social, ya que esta se considera indispensable para que la organización industrial, tomada esta en su sentido más lato, pueda realizar los objetivos sociales que le están encomendados.

En consecuencia, el Contrato Colectivo es una institución pública del derecho del trabajo, de una naturaleza propia y especial, que consiste principalmente en su contenido está constituido por normas jurídicas obligatorias a las que habrán de ceñirse los contratos individuales de trabajo que, en el momento de celebrarse el Contrato Colectivo, tengan vigencia dentro de la empresa o deba ésta concertar en lo futuro.

Cabe ahora preguntarse cuál es la relación que existe entre los contratos individuales de trabajo y el Contrato Colectivo que establece las condiciones a que deben sujetarse esos contratos individuales. En esta punto, solamente existen dos teorías; las que considera al Contrato Colectivo como un contrato normativo y la que lo considera como un contrato de ejecución. La doctrina admitida universalmente considera que el Contrato Colectivo no es un contrato de trabajo sino que es aquél la norma obligatoria a que las partes deben someterse cuando otorgan o celebran un contrato individual de trabajo. Como lo sostuvo un afamado autor "Un contrato normativo es un contrato en el cuál se conviene en condiciones que deberán observarse en los contratos particulares". Es decir, que es indispensable que existan o advengan contratos individuales para que el contrato principal se actualice. Este es el criterio sostenido por Colson, cuando dice: "El Contrato Colectivo no significa ni la obligación de trabajar por parte de los obreros ni dejar que se trabaje por parte de los patronos; se limita a determinar las condiciones con las cuales se comprometen unos y otros a conformarse en los contratos individuales que se concluirán. //

No es pues, un contrato de trabajo, sino un tipo de contrato. "Planiol y Ripert por su parte, dicen: "El Convenio Colectivo se distingue claramente del contrato de trabajo, no reemplaza a éste contrato, pero lo prepara, es una especie destinado a regirlo". Y de Litala afirma: "El Contrato Colectivo es normativo, fija de una manera preventiva el contenido de sucesivos eventuales contratos".

La generalidad de los autores sostienen que el Contrato Colectivo es un contrato normativo, que es el criterio acogido por el artículo 25 de la Ley General del Trabajo, mantenido por la Comisión Redactora del Código Boliviano del Trabajo y el mismo que se encuentra recogido en el artículo 26 del Proyecto de Ley, que actualmente se discute en la Honorable Cámara de Diputados.

La teoría del Contrato Colectivo como contrato de ejecución sostiene que "Las partes en un contrato de trabajo son el patrono y el sindicato; para ello sus derechos y obligaciones respecto del trabajo se rigen más que por el contrato de trabajo, por los Estatutos del Sindicato". Esta es una concepción radical del Contrato Colectivo de Trabajo que fué expuesta por el Licenciado Vicente Eduardo Toledano allá por 1928, y que por no haber encontrado seguidores ni aún dentro de los tratadistas mexicanos, no se hace necesario estudiarla más detenidamente para poner de relieve las múltiples implicaciones de la misma.

La teoría del Contrato Colectivo como contrato normativo es de origen europeo, como lo es general toda la institución en sí misma. Pero apesar de ser esto así, es indudable que al trasplantarse a la América Latina ella ha sufrido algunas variaciones, lo que es comprensible y justificable, pues las instituciones jurídicas para surtir la plenitud de sus efectos deben adaptarse a la realidad de los distintos medios donde van ha funcionar. Así, entre las características que diferencian el Contrato Colectivo en el derecho latino-americano del Contrato Colectivo en el derecho europeo está fundamentalmente: la de que en Europa el Contrato Colectivo es un derecho o contrato de personas, en el sentido que no ampara y protege sino a los miembros del sindicato o asociación profesional que los suscribió, mientras que en América Latina es un derecho o un contrato de empresa, por cuanto ampara y protege, y es obligatorio para todas las personas que trabajan en la empresa sean o no miembros del sindicato contratante. Este efecto del Contrato Colectivo, o sea su extensión a todos los que trabajan en la empresa contratante, está contenido en los incisos b y c del artículo 40. del proyecto en referencia.

La explicación de esta extensión a los terceros, es decir a los trabajadores que no son miembros de la asociación profesional contratante, se explica no solamente por ser un mandato de la ley sino, en el fondo, por que el Estado ha delegado en las asociaciones profesionales de empleadores y trabajadores la facultad de regular las relaciones entre los distintos factores de la producción, es decir las relaciones de trabajo.

Precisado que el Contrato Colectivo es un contrato normativo, es decir que fija como sostiene de Litala el contenido sucesivo de eventuales contratos, conviene añadir que cuando el Contrato Colectivo es demasiado minucioso y reglamenta detalladamente todas las modalidades de la prestación de servicios, prácticamente llega a hacerse innecesario la celebración de contratos individuales, pues todos los elementos que deben incorporarse a tales contratos se encuentran ya contenidos en el Contrato Colectivo. Esto no quiere decir desde luego que el contrato individual desaparezca, ya que es bien sabido que las relaciones individuales son independientes del Contrato Colectivo, sólo que para la validez de sus cláusulas estas deben acomodarse o ceñirse estrictamente a las generales del Contrato Colectivo. Esta minuciosidad reglamentaria es la característica predominante en México y Venezuela principalmente, del Contrato Colectivo del Trabajo.

En definitiva, el Contrato Colectivo puede considerarse de dos maneras: primero como un medio, como un sistema o procedimiento puesto al alcance de empresarios y empleadores y de los trabajadores para zanjar, para arreglar las disputas o conflictos que surgen entre ellos con ocasión del trabajo, para armonizar esos intereses antagónicos y para tratar de conseguir la colaboración dentro de la industria para el cabal cumplimiento de los objetivos que ella persigue; y segundo como una institución jurídica que produce determinados efectos cuando se han llenado todos los requicitos fijados en la ley.

Hechos estos ligeros comentarios a guisa de rápida introducción, entramos ahora a analizar el Proyecto de Ley del Contrato Colectivo que actualmente se discute en la Honorable Cámara de Diputados. Este análisis trataré de hacerlo en forma sintética y sencilla, ya que, lamentablemente no dispongo del tiempo necesario para elaborar un estudio serio y profundo que reclama la complejidad de la institución y la delicadeza de la función y los objetivos que debe realizar en la vida social.

El proyecto comienza instituyendo, por su artículo primero, "obliga-

gatoriamente el Contrato Colectivo de trabajo para regular las relaciones de trabajo entre trabajadores y empleadores", lo que es distinto indudablemente de la obligación legal del empresario o empleador de celebrar un contrato colectivo cuando así se lo solicitaran los trabajadores sindicalizados a su servicio. Ahora bien, como se comprende fácilmente, el contrato colectivo, por tratarse de un convenio, nace, ~~de~~ forma o adquiere vida jurídica por el simple acuerdo entre los empleadores y los trabajadores, que es la manera natural y lógica de celebrarse éste contrato. Patronos y trabajadores pueden estar mutuamente interesados en celebrar un contrato colectivo, puede ocurrir también que a pesar de este interés no logren ponerse de acuerdo sobre el contenido de las cláusulas o estipulaciones del Contrato Colectivo. En este caso, por no haber acuerdo de voluntades no hay posibilidad alguna de celebrar el Contrato Colectivo. Cuando esta situación se presenta, a las partes en conflicto no les queda otro camino que recurrir a la acción directa, o sea, a la huelga o el lockout, o contraer el compromiso de someter la diferencia a la decisión de un árbitro o de un tribunal arbitral. En estos dos últimos casos el Contrato Colectivo es sustituido por el laudo del árbitro o por la sentencia del tribunal arbitral.

El artículo que se comenta está inspirado indudablemente en la mejor intención de evitar los conflictos colectivos de trabajo, pero se queda solamente en esta intención, pues no la desarrolla con la consecuencia que reclama la obligatoriedad de regular por medio del Contrato Colectivo las relaciones de trabajo. La consecuencia inevitable de esta disposición es la que, cuando las partes no convienen voluntariamente en la celebración del contrato colectivo dentro del contenido que le fija el art. 60, la diferencia debe someterse necesariamente al arbitraje obligatorio, para que sea la sentencia colectiva la que conforme al contrato colectivo, sentencia que suple a éste y surte todos los efectos que la ley acuerda al mismo. El arbitraje obligatorio como medio para solucionar los conflictos colectivos de trabajo no parece ~~ser~~ el medio más apropiado para alcanzar el propósito de armonizar y equilibrar los intereses del capital con las del trabajo, pero esta es apenas una apreciación que, sin embargo, encuentra su fundamento en la experiencia boliviana donde el arbitraje obligatorio establecido por la ley vigente ha caído prácticamente en desuso.

Ahora bien, aun cuando el sindicalismo haya alcanzado un alto grado de desarrollo, no parece fácil que esta obligación imperativa pueda alcanzar realización práctica, de manera general, como parece ser el espíritu de la disposición. En los países donde el sindicalismo cuenta con una experiencia y u-

na tradición casi secular, como ocurre en los países europeos y en los Estados Unidos, los sindicatos no han logrado que el Contrato Colectivo de Trabajo regule las relaciones para todo tipo de trabajo, ni aún apelando al procedimiento de la extensión obligatoria de esos contratos colectivos. A título de ejemplo ilustrativo vamos a presentar algunas cifras relacionadas con el desarrollo del sindicalismo en un país como los Estados Unidos, por ser las únicas que en este momento tengo a la mano. Para el año de 1943 sobre un total de 62.500.000 trabajadores, los empleados civiles no agrícolas montaban a 51.260.000. El número de los trabajadores sindicalizados alcanzaba solamente a 15.600.000, o sea el 25% sobre el total de trabajadores (o el 30% si lo referimos al número de trabajadores civiles no agrícolas). Para 1945 los contratos colectivos amparaban a 14.300.000 trabajadores o sea al 47% del total de trabajadores de las industrias donde los sindicatos habían intervenido. Y este porcentaje variaba según cada industria, así: 95% para los trabajadores de las minas, los transportes marítimos, los puertos y los ferrocarriles, 90% para la industria del automóvil, del acero, de las construcciones navales y para la ropa de hombre y alcanzaba solamente el 20% para los empleados de oficina. Estas cifras son bastante ilustrativas y bastan para fundamentar las aprehensiones de que esta disposición apenas si podrá alcanzar una realización parcial.

El artículo 2o., da la definición del Contrato Colectivo, la que está ajustada a la doctrina y a la acogida por numerosos códigos o leyes del trabajo. En esta definición se encuentran dos de los elementos que debe contener todo Contrato Colectivo: el elemento normativo y el elemento obligatorio. La particularidad de la definición es que introduce el elemento obligatorio, lo que no ocurre en la mayoría de las definiciones que se limitan a hacer resaltar el elemento normativo. El elemento obligatorio es el que, como lo dice la parte pertinente de este artículo, "regula los derechos y deberes de las partes" o sean las obligaciones que cada parte contrae hacia la otra. Este elemento está constituido por las cláusulas que establecen las sanciones para la parte que viole las estipulaciones del elemento normativo, y que están concebidas para garantizar el cumplimiento efectivo del Contrato Colectivo. El elemento normativo está constituido por el conjunto de normas o disposiciones que contienen las condiciones generales para la prestación de los servicios, y al cuál nos referiremos nuevamente cuando analicemos el artículo 6o.

El artículo 3o. establece que "en toda empresa o institución deberá suscribirse solo un Contrato Colectivo de trabajo, con el organismo sindical de la empresa o institución que represente a los trabajadores de la actividad predominante, la que determinará la rama de trabajo, a que en definitiva pertene-

cerán todos los trabajadores de la empresa o institución". Este artículo para su análisis es necesario descomponerlo en tres partes, pues son tres las normas que contiene: Primera, en toda empresa deberá suscribirse un solo contrato colectivo. El principio es de indudable conveniencia para la empresa, pero puede no serlo para los trabajadores que perteneciendo a distintos oficios o profesiones podrían aspirar al derecho a organizarse en sindicatos que representen los intereses de cada oficio o profesión. El sindicalismo, es cierto, que ha ido evolucionando del gremialismo simple a la complejidad del sindicato industrial que abarca a la totalidad de los trabajadores de una rama industrial, haciendo abstracción del particular oficio o profesión que desempeña cada trabajador. Esta es la tendencia moderna del sindicalismo y la que mejor responde a los principios de unidad y defensa de la clase trabajadora. Pero aún siendo así, hay que reconocer que esta tendencia todavía no ha alcanzado la universalidad que ella demanda para llevar a cabo una mejor defensa de los intereses de la clase trabajadora, y no creo que en Bolivia sea precisamente esta tendencia la que predomine dentro del movimiento sindical. Segunda: El Contrato Colectivo es un contrato de empresa, por que debe ser suscrito por el organismo sindical de la empresa, el que además debe representar a los trabajadores de la actividad predominante (en la empresa). Esta norma da preferencia en la celebración del Contrato Colectivo al sindicato de empresa o sindicato de base, que es el que está formado por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa o institución. Es una norma que han adoptado pocas legislaciones en latino-américa, donde la mayoría ha seguido el modelo ~~México~~ mexicano que establece que "cuando se trate de una empresa que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones, el Contrato Colectivo deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones, siempre que estos se pongan de acuerdo entre sí", y que en caso contrario el sindicato de cada profesión celebrará un Contrato Colectivo para determinar las condiciones relativas a dicha profesión dentro de la empresa". Aparentemente, tal disposición puede ser considerada como tendiente al pluralismo sindical, a la dispersión de fuerzas que deben estar centralizadas para lograr los objetivos que son el norte de la clase trabajadora. Pero, en verdad tal norma lo que hace es acomodarse a una etapa de desarrollo sindical, el que no se supera por simples decretos sino por la formación de una conciencia sindical más amplia y por lo mismo más apegada a los principios de unidad y solidaridad de clase. En verdad hay algunas profesiones que son de tipo monopolista, como ocurre con la de los linotipistas, que son una minoría dentro de las empresas gráficas y periodísticas, pero cuya actividad constituye el nervio, el eje de las mismas hasta el punto que sin su concurso tales

empresas no pueden realizar su cometido, así la mayoría de los trabajadores no acompaña a los linotipistas en sus reivindicaciones específicas. Esta misma norma impone la condición de que el sindicato de empresa debe representar a los trabajadores de la actividad predominante en la empresa. Esta expresión "actividad predominante" es tan ambigua que no va a dejar de presentar serios problemas en el campo de las relaciones industriales, principalmente en el seno mismo de los sindicatos. En efecto, la "actividad predominante" puede referirse tanto al sindicato desde el punto de vista de la mayoría de afiliados con que cuenta dentro de los trabajadores de la empresa como a la actividad predominante en la empresa, es decir al tipo de trabajo que desempeñan el mayor número de trabajadores o a aquel tipo de trabajo que es indispensable para el funcionamiento normal de las actividades de la empresa. Veamos prácticamente las posibilidades de esta última interpretación. En una empresa ferroviaria, la actividad predominante desde el punto de vista del número, es la de los braceros, que constituye la mayoría del personal, pero desde el punto de vista de la actividad que es esencial o indispensable para el funcionamiento de la empresa, parece indudable que esta podría ser la de los maquinistas o la de los fogoneros o la de los telegrafistas, pues sin el concurso de cualquiera de estas actividades los ferrocarriles no pueden funcionar. Y como la norma no establece categóricamente la existencia de un sindicato único en cada empresa, a contrario sensu se concluye que cada profesión u oficio puede organizarse sindicalmente, y consiguientemente reclamar el derecho a la titularidad del Contrato Colectivo, o sea celebrar, o suscribir el mismo. Así una minoría de trabajadores pertenecientes a la actividad que se considere predominante dentro de la empresa, puede arrogarse legalmente el derecho a representar a la inmensa mayoría de los trabajadores, con lo cual se desnaturaliza el carácter del derecho del trabajo y del derecho sindical mismo, que por ser derechos democráticos, son derechos de las mayorías. Y tercera, que esta "actividad predominante determinará la rama del trabajo a que en definitiva pertenecerán todos los trabajadores de la empresa o institución". Es una norma bastante singular y de consecuencias que chocan contra toda lógica, pues si la "actividad predominante" en una empresa ferroviaria es la de los "fogoneros", todos los trabajadores de la empresa pertenecerán a la rama de trabajo de los fogoneros. Esta conclusión por absurda debe ser desechada. Pero entonces cuál es el sentido, el alcance verdadero de esta parte final? No hay ninguna razón para no suponer que de lo que se trate de establecer mediante un subterfugio "sindicalización obligatoria", es decir, que si la actividad predominante indica al sindicato mayoritario dentro de la empresa, los trabajadores pertenecientes al sindicato minoritario o los trabajadores libres deben necesariamente afiliarse al sindicato mayoritario. Si esto es así, nos en-

contraríamos frente al desconocimiento de uno de los principios que informan el derecho sindical, y según el cuál la afiliación a un sindicato, es un derecho pero no un deber, o mejor dicho, una obligación.

El artículo 40. establece los efectos del Contrato Colectivo, es decir a quiénes obliga el Contrato Colectivo. Los incisos a), b) y c) de este artículo no ameritan ningún comentario especial, por que se ciñen a los principios que regulan esta materia y que se explican por sí solos. Pero, en cambio la norma del inciso d) no puede pasar desapercibida. La extensión del Contrato Colectivo a los trabajadores de la empresa, aunque no estén afiliados al sindicato, y tengan el carácter de terceros frente a este acto jurídico, es una consecuencia natural de esta institución que, como ya hemos dicho, en la legislación latino-americana tiene el carácter de contrato o derecho de empresa y no el de derecho de personas como ocurre en Europa, donde por regla general el Contrato Colectivo no obliga sino a las empresas y a los sindicatos que lo suscribieron y a los miembros de estos, pero no a los trabajadores ~~de estas~~ que son ajenos al sindicato contratante.

En cambio, según el inciso d), el Contrato Colectivo obliga también a los empleadores que pertenezcan a la rama de actividad en la que se ha celebrado el contrato. En virtud de esta ~~extensión~~ extensión el Contrato Colectivo de empresa se convierte automáticamente y por mandato de la ley en un Contrato Colectivo de industria. Estamos aquí en presencia de la extensión obligatoria del Contrato Colectivo, de su generalización, extensión que persigue la unificación nacional de las condiciones de trabajo, la igualdad de beneficios para todos los trabajadores y la eliminación de la competencia desleal entre los empresarios. Tal propósito responde tanto al interés de los empresarios como al de los trabajadores. Pero, mientras esta extensión obligatoria está sometida en todas las legislaciones a un conjunto de requisitos, este inciso no impone prácticamente ninguno, pues establece en forma terminante que el Contrato Colectivo obliga a "los empleadores que pertenezcan a la rama de actividad en que se ha celebrado el contrato". La peligrosidad de esta disposición salta a la vista, y esos peligros se refieren no solamente a los empresarios sino también a los trabajadores. No conozco ninguna legislación que extienda en semejante forma los efectos del Contrato Colectivo celebrado con una sola empresa. Así, según esta disposición, es suficiente que ^{en} una rama de actividad determinada, la textil por ejemplo, se celebre un contrato colectivo con una pequeña empresa que utiliza los servicios de un reducido número de trabajadores, para que ese contrato se extien-

da obligatoriamente a empresas que utilizan el 99% de los trabajadores de la industria textil en una localidad, en una región o en todo el país.

Para la extensión obligatoria de los contratos colectivos solamente existen dos grandes sistemas: el primero concede la facultad de extenderlo al Poder Ejecutivo, de oficio y sin necesidad de instancia de parte, y el segundo requiere que esa extensión sea solicitada por cualquiera de las partes contratantes para que el Poder Ejecutivo pueda decretar esa extensión. Pero, ambos sistemas imponen un requisito indispensable: el de la mayoría. Cuando el Poder Ejecutivo puede, de oficio decretar esta extensión obligatoria, se necesita como en el sistema Alemán que el Ministerio de Trabajo, juzgue que el dicho Contrato Colectivo ha adquirido particular importancia, o como en el sistema Colombiano, que el contrato comprenda más de las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial en una determinada región o localidad. Y cuando el Contrato Colectivo puede ser extendido obligatoriamente por el Poder Ejecutivo solamente a petición de cualquiera de las partes contratantes, se requiere que ese contrato afecte a una mayoría de empresas o patronos y a una mayoría de trabajadores, ya sean sindicalizados, ya sea de la misma rama industrial. Y esto es así, por que tanto para la doctrina como para la mayoría de las legislaciones, el Contrato Colectivo lo mismo que su extensión obligatoria o contrato-ley, es un acto de mayorías por lo que la intervención del Estado se limita a sancionar su extensión a todos los trabajadores y empresarios o patronos de esa industria. La mayoría de las leyes o Códigos del Trabajo latino-americanos exigen que las empresas o patronos tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados. La razón de este requisito es que en los contratos colectivos los trabajadores sindicalizados intervienen por intermedio de la asociación profesional a que pertenecen mientras que los patronos para quedar obligados por el Contrato Colectivo deben formar parte de una asociación patronal o contratar individualmente, por que el Contrato Colectivo normalmente se extiende a los trabajadores externos al sindicato contratante, pero nunca se extiende a los empresarios o patronos que no han participado en su celebración. A mi juicio esta forma de extensión del Contrato Colectivo es bastante suigeneris y por lo mismo lejos de tender a producir los efectos beneficios que se esperan de esta extensión, puede producir efectos del todo contrarios y contraproducentes. Además de los requisitos que acabamos de señalar, la mayoría de esas legislaciones prevé la publicación de la solicitud de extensión para que empleadores y trabajadores interesados puedan hacer oposición razonada a esa solicitud de extensión. Por último la Oficina Internacional del Trabajo en la recomendación No. 91, de 1951, sobre los Con-

tratos Colectivos , requiere para la extensión de los Contratos Colectivos las siguientes condiciones: 1a) que el Contrato Colectivo comprenda desde un principio un número de empleadores y trabajadores interesados, que sea suficientemente representativo; 2a) que la solicitud de extensión sea formulada por una o varias organizaciones de trabajadores o de empleadores que sean parte en el Contrato Colectivo; y 3a) que se dé oportunidad a los trabajadores y empleadores a quienes va a extenderse el Contrato Colectivo para que previamente presenten sus observaciones. Al inciso e) también le es aplicable el comentario anterior.

El artículo 5o. es un desarrollo de las consecuencias del elemento normativo de los contratos colectivos y está perfectamente encuadrado dentro los principios que rigen la materia.

El artículo 6o. se concreta a fijar el contenido mínimo del Contrato Colectivo de Trabajo. Ese contenido mínimo es requisito indispensable para la formación del Contrato Colectivo, de manera que la consecuencia de la ausencia de una de esas condiciones mínimas será necesariamente la anulabilidad, por lo menos, del Contrato Colectivo, por no ajustarse a la norma legal. La generalidad de las legislaciones se confirman con exigir que el Contrato Colectivo especifique algunas de las condiciones que se consideran indispensables para la existencia del mismo, tales como las relativas a la intensidad y calidad del trabajo, los salarios, jornada de trabajo, los descansos, las vacaciones, las profesiones, oficios, actividades y lugares que comprenda. Es verdad que algunos tratadistas sostienen que la legislación debería ser más amplia y que debería reclamar una minuciosa especificación del contenido del contrato. Pero esta opinión de los autores no es en verdad práctica por que al hacer tal especificación la intención clara de la ley, es la de obligar a las partes a acordarse sobre esos puntos y a incorporarlos al contrato, de tal manera que esta obligación en lugar de facilitar el entendimiento entre las partes, lo que lograría sería hacer más difícil ese entendimiento, a más de exponer el contrato que no las contenga, como ya he dicho a la nulidad del mismo. Pareciera, pues, lo más conveniente en orden a facilitar la celebración del contrato que la ley se limitara a establecer que condiciones mínimas son indispensables que él contenga, las que deberían concretarse a aquellas sin las cuales el Contrato Colectivo no tendría sentido y las que podrían ser las mismas a que he hecho referencia más arriba. Ahora si lo que se pretende es señalar los principales problemas que conviene arreglar mediante la celebración del contrato y en consideración a

que este sistema o no se ha practicado o no ha alcanzado mayor desarrollo en Bolivia, entonces la enunciación de esas especificaciones podría hacerse, pero cuidando de indicar que tal enunciación es simple facultativa y que su ausencia no afecta la validez del contrato mismo. Esto por que el Contrato Colectivo siendo como es un instrumento para solucionar los conflictos, para armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo, para establecer la paz industrial, no puede convertirse en creador de los conflictos que trata de evitar.

La ley Francesa de 11 de febrero de 1950 establece en su artículo 31 g) "que los convenios colectivos nacionales contendrán obligatoriamente disposiciones sobre: 1o. Libre ejercicio de los derechos sindicales y libertad de opinión de los trabajadores; 2o. Elementos de salario aplicables a la categoría profesional: a) salario mínimo nacional profesional para los obreros o empleados no calificados; b) coeficientes jerárquicos correspondientes a las diversas calificaciones profesionales. Estos últimos serán aplicados *sobre el* salario mínimo nacional profesional del obrero no calificado y servirán para determinar los salarios mínimos correspondientes a las diversas calificaciones profesionales; c) aumentos por trabajos penosos, peligrosos o insalubres; d) modalidades a aplicación del principio "a trabajo igual, salario igual" respecto a mujeres y menores; 3o. Condiciones de contratación, licenciamiento de los trabajadores, sin que las disposiciones previstas puedan perjudicar la libre elección de sindicato por parte de los trabajadores. 4o. Antelación del aviso de despido; 5o. Delegados del personal y comités de empresa, así como forma de cubrir los gastos de las obras de carácter social administradas por dichos comités; 6o. Vacaciones pagadas; 7o. Disposiciones sobre el procedimiento de revisión, modificación y rescisión de todo un convenio colectivo o de parte de él; 8o. Procedimientos convencionales de conciliación para solucionar los conflictos colectivos de trabajo que puedan surgir entre los empleadores y los trabajadores ligados por el convenio; 9o. Modalidades de organización y de funcionamiento del aprendizaje y de la formación profesional dentro del ámbito del ramo de actividad considerado; 10o. Condiciones particulares *del trabajo* de mujeres y de los jóvenes en las empresas incluidas bajo los efectos del convenio. Los Convenios Colectivos, podrán si procede, contener igualmente, sin que esta enumeración sea limitada, disposiciones sobre: 1o. Condiciones particulares de trabajo, etc." Ahora bien, si se comparan las dos disposiciones: la de un país donde la clase trabajadora tiene una larga tradición sindical y donde las masas han adquirido un alto nivel cultural con las del Proyecto que discute la Honorable Cámara de Diputados, se vé claro que lo más pru-

dente y lo más conveniente sería la de distribuir los elementos que debe contener el contrato colectivo en dos categorías: los elementos obligatorios y los elementos facultativos, pues solamente así se podría ayudar a patronos y trabajadores dotándolos de un instrumento jurídico ágil y flexible, que pueda coadyuvar eficazmente en el laudable propósito que anima a los honorables diputados de promulgar una ley que facilite y propicie el entendimiento obrero-patronal y tienda al mismo tiempo a eliminar la proliferación de los conflictos de trabajo, que tanto ~~daño~~ hacen a la recuperación económica y al desarrollo industrial boliviano.

Pasando al exámen mismo del texto de éste artículo 6o. vemos que en él se encuentran contempladas tanto disposiciones que conforman el elemento normativo, como serían los incisos a), b), c), d), e), relativas a las condiciones individuales de trabajo, y las de los incisos f), g), i), referente a las condiciones colectivas de trabajo, como las que integran el elemento obligatorio o sea el inciso i) y las que constituyen la envoltura del Contrato Colectivo, contempladas por los incisos j) y k).

El artículo 7o. se limita a establecer las formalidades necesarias para que el Contrato Colectivo adquiera fuerza legal y que son: la homologación en primer lugar, y luego la publicidad y la difusión sin las cuales aquél no adquiere obligatoriedad.

La homologación es el acto por el cual un juez, u otra autoridad competente, confirma ciertos ^{actos} y convenios de las partes, para hacerlos más firmes y solemnes. No recuerdo ninguna legislación, con excepción quizá la del Brasil, que exija la homologación como requisito para que el Contrato Colectivo adquiera fuerza legal. La consecuencia de este requisito de la homologación deberá ser la obligación del Ministerio del Trabajo de realizar la revisión del Contrato Colectivo para constatar que no contiene cláusulas que desconozcan o reduzcan en alguna forma los beneficios que la ley acuerda a los trabajadores, así como de que no contiene disposiciones contrarias a preceptos de la Constitución o a normas legales de órden público. Mientras esta homologación no se haya producido, el Contrato Colectivo no producirá ningún efecto, porque la homologación es evidentemente un requisito de solemnidad.

además, ^{de} ~~que~~ la homologación ^{que} es un requisito de solemnidad, y sin la cual el contrato no adquiere fuerza legal, el artículo que se comenta exige la publicidad y difusión del Contrato Colectivo como condición para su obligatoriedad. Este requisito lo que persigue es que el contrato colectivo sea obligatoriedad.

del conocimiento de los trabajadores interesados. Pero la disposición no indica la manera de cumplir con este requisito. La publicidad es el conjunto de medios para divulgar o extender la noticia o el conocimiento de los hechos y de las cosas, y la difusión es la acción y efecto de difundir, que a su vez es divulgar y propagar. La publicidad puede significar que el Contrato Colectivo debe publicarse por la imprenta y la difusión, podría significar a su vez que el Contrato Colectivo debe ser impreso en folio especial y distribuido entre todos los trabajadores de la empresa. Es ya una costumbre profesional que la empresa imprima el Contrato Colectivo y lo distribuya entre sus trabajadores, lo que por su parte hace también al sindicato interesado. La finalidad de tal requisito es de innegable utilidad para la mejor aplicación y cumplimiento del contenido mismo del Contrato Colectivo.

Pero a este respecto, conviene hacer notar que la mayoría de las legislaciones, exige simplemente el depósito del Contrato Colectivo ante el Ministerio del Trabajo, sin que por razón de este depósito la autoridad del trabajo esté obligada a revisar las cláusulas del Contrato Colectivo para determinar si es o no legal, pues para eso la ley concede a los interesados las acciones necesarias para impugnar su validez. No hay duda que este sistema es mucho más ventajoso y conveniente, pues el Contrato Colectivo comienza a surtir sus efectos desde el momento mismo de este depósito, es decir, que el depósito produce un efecto automático, mientras que la homologación puede retardar los efectos del mismo.

Por último, cabe también observar que por estar el Contrato Colectivo sometido al cumplimiento de ciertas formalidades especiales, es prácticamente un contrato solemne, por lo que las mayorías de las legislaciones exigen necesariamente la forma escrita. El artículo que comentamos nada dice al respecto, aunque tácitamente podría entenderse que se requiere la forma escrita, lo que podría deducirse de las expresiones "deberán suscribirse" o "se suscribirán" empleadas por los artículos 80. y 90. Pero la forma escrita como requisito de solemnidad tiene que ser establecida en forma expresa, pues es principio general del derecho del trabajo el que los contratos del trabajo puedan celebrarse por escrito o verbalmente. La forma escrita es indispensable para poder llevar a conocimiento de los trabajadores el contenido del Contrato Colectivo, es decir, para poder cumplir el requisito de publicidad, que es el fin que ^{se} persigue en otras legislaciones con el requisito del depósito ante el Ministerio del Trabajo.

El artículo 80. contiene una disposición altamente previasiva, pues

reserva el conocimiento y decisión de los litigios y conflictos que se susciten entre las partes contratantes a los organismos que hayan sido establecidos en el contrato conforme al procedimiento establecido en el mismo. La experiencia tiene suficientemente demostrado que una de las condiciones para mantener la tranquilidad en los centros de trabajo es la de que las quejas o reclamos individuales así como las relaciones con ^{la} aplicación e interpretación de los contratos colectivos sean tramitados y prontamente resueltos, lo que solamente es posible lograr recurriendo a los organismos y al procedimiento que se establezcan convencionalmente, pues de otra manera, esos litigios, quejas o reclamos son de la competencia de los Tribunales de Trabajo, que generalmente son serenos o lentos para impartirles adecuada solución.

Pero, lo que resulta ^{substantivo} ~~importante~~ Pero, por decir lo menos, es que en ausencia de esos organismos y esos procedimientos convencionales, se atribuya el conocimiento y resolución de esos conflictos al ministerio del Trabajo, que es una autoridad administrativa. La seguridad de los derechos de las partes reclama, en este caso, que esos conflictos estén de la competencia de los Tribunales de Trabajo, ya que son razones especiales, relacionada con la celeridad de esos litigios y con la naturaleza especial del derecho del trabajo, lo que ha llevado al Estado a la creación de la judicatura especial del trabajo.

El artículo 90. fija las reglas para la suscripción de los Contratos Colectivos, y es ciertamente un desarrollo reglamentario del artículo 30. Sin embargo el inciso b) no contempla el caso de la no existencia de organizaciones regionales o nacionales de empleadores, caso en el cual la federación o confederación no podría celebrar Contratos Colectivos con patronos o grupos de patronos no organizados en asociaciones profesionales. En orden a facilitar el propósito que persigue la contratación colectiva, el artículo debería permitir la celebración de esos contratos con grupos de patronos, actuando individualmente.

El artículo 100. es un desarrollo innecesario del principio de que en los Contratos Colectivos siempre se aplica el que contenga disposiciones más favorables a los trabajadores.

El artículo 110. trata dos materias distintas: la duración y revisión del Contrato Colectivo. El Contrato Colectivo puede celebrarse a plazo fijo, para una duración indeterminada o para una obra o empresa determinada. Este artículo solamente contempla la duración del contrato a plazo fijo, que no puede ser menor de un año ni mayor de tres. Estos términos no son objeta-

bles en si mismos, pues tratan de que los Contratos Colectivos estabilicen las relaciones industriales durante un plazo dado, que es la finalidad misma del Contrato Colectivo, lo que responde ciertamente al interés de la industria, que necesita de paz y tranquilidad para planear el desarrollo de sus actividades y para poner sus costos a cubierto de la incertidumbre que ocasiona la proliferación de los conflictos de trabajo. Pero no siendo objetable el plazo señalado, en cambio la disposición parece demasiado rígida, pues olvida que las partes cuando no se ponen de acuerdo sobre el contenido total del Contrato Colectivo, puedan llegar a acuerdos provisionales, que al garantizar la paz industrial, permiten a las partes continuar las discusiones en busca de un acuerdo total y definitivo. El artículo nada dice sobre los contratos colectivos de duración indeterminada. Ciertamente la tendencia moderna es no permitir Contratos Colectivos de duración indeterminada, por lo que la ley misma fija la duración cuando el contrato no la ha fijado expresamente o cuando categóricamente establece que será de duración indeterminada. Una provisión semejante es de innegable ventaja y utilidad para las partes. El artículo nada dice también sobre la duración del Contrato Colectivo para una empresa u obra determinada, aunque no ignora esta eventualidad, ya que la toma en cuenta en el inciso d) del artículo 15 que trata de las causas que determinan el Contrato Colectivo. Si el Contrato Colectivo se refiere a una obra o a una empresa determinada y su plazo no ha sido expresamente estipulado, este plazo en ningún caso deberá exceder de los tres años, que es el máximo fijado para la duración del contrato a plazo fijo, pero como la ley no dice nada al respecto se puede perfectamente interpretar su silencio en el sentido de que el contrato para una obra o empresa determinada puede exceder de los tres años.

En cuanto a la revisión la parte pertinente de la norma dispone que esta podrá realizarse cada seis meses, siempre que se produjeran cambios sustanciales en las condiciones económicas, financieras o técnicas de la actividad industrial correspondiente. La revisión es un derecho instaurado en favor de los trabajadores con el fin de defender la capacidad de consumo, el poder adquisitivo de los salarios. En cambio, esta parte establece esta revisión en favor de la actividad industrial, o sea de los empleadores, en el caso de que ocurran cambios sustanciales en las condiciones económicas, financieras y técnicas de aquella. En la situación de aguda crisis económica que atraviesa Bolivia, con un galopante proceso inflacionario que cada día rompe toda apariencia de equilibrio entre el salario nominal y su verdadero poder de compra, parece natural que la revisión se estableciera en favor de los trabajadores y solamente en las cláusulas relativas a la fijación de salarios. Y bien es-

tá que esa revisión pueda solicitarse cada seis meses, ya que la experiencia tiene demostrada que en este lapso los salarios se deterioran notablemente como consecuencia del proceso inflacionario. Pero esta disposición que debería tener un carácter transitorio mientras las medidas del Estado no logren frenar o destruir el proceso inflacionario. Por otra parte la norma no indica a quién corresponde decidir que se han producido las causas que hacen procedente la revisión. Si se le da a la norma la interpretación más amplia, el derecho de pedir la revisión corresponde tanto a los patronos como a los trabajadores, pero para que la revisión ocurra se necesita que la parte demandada acceda a ello por considerar que se han producido las causales que dan nacimiento a tal derecho. Pero si este acuerdo no se produce, a quién corresponde la decisión del conflicto? Tampoco dice nada la disposición, pero por interpretación analógica deberá ser el Ministerio de Trabajo, conforme a lo dispuesto por el artículo 8o.

El artículo 12o. establece los efectos del Contrato Colectivo subsistirán mientras no se suscriba uno nuevo. La norma es fácilmente comprensible y tiende a garantizar que las condiciones del Contrato Colectivo que se extingue sigan teniendo vigencia con lo que se evita que las negociaciones que celebran las partes para acordarse sobre uno nuevo se precipiten en un conflicto intempestivo, si el empleador pretendiere modificar esas condiciones sin la aquiescencia de los trabajadores. La vigencia del Contrato Colectivo en el caso de sustitución es una consecuencia del principio de que el Contrato Colectivo es un derecho de empresa, a la que es indiferente quién sea el propietario o quiénes los tenedores de las acciones.

El artículo 13o. enumera las causas de la terminación del Contrato Colectivo. El inciso b) establece que para que el mutuo consentimiento de las partes produzca la terminación del contrato se requiere la previa autorización del Ministerio de Trabajo, condición que no tiene explicación válida. En el caso de la fuerza o mayor o del caso fortuito, el inciso no ha tomado en cuenta que estas causas pueden ^{dar} lugar solamente a una suspensión parcial o temporal de las actividades de la empresa, caso en los cuales no debería haber terminación, sino simple suspensión temporal o parcial del Contrato Colectivo.

Como conclusiones de este ligero análisis del Proyecto de Ley, sobre el Contrato Colectivo actualmente en discusión en la H. Cámara de Diputados sugerimos las siguientes modificaciones:

Primera.- que si se mantiene la redacción del art. 10. que instituye obligatoriamente el Contrato Colectivo, para regular las relaciones de trabajo, se lleve a sus extremos las consecuencias de tal mandato imperativo, estableciendo en la misma ley el sistema apropiado para zanjar los conflictos jurídico-económicos que la aplicación de la norma va a suscitar cuando las partes (empleadores y trabajadores) no pueden o no quieren acordarse, ni total ni parcialmente, sobre el contenido mismo de las cláusulas obligatorias en todo Contrato Colectivo. Tal sistema deberá tener muy en cuenta la recomendación No. 90 de la Oficina Internacional del Trabajo sobre el empleo de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar por medio de los contratos colectivos, las condiciones de trabajo. De no aceptarse este sistema de negociación voluntaria se llegaría necesariamente, por una vía u otra, al arbitraje obligatorio.

Segunda.- El derecho de las asociaciones profesionales o sindicatos, para negociar, suscribir y administrar el Contrato Colectivo debe establecerse en forma clara y tajante, consecuente con los principios del derecho del trabajo, y capaz por lo mismo de evitar los conflictos intersindicales con relación al derecho de titularidad del Contrato Colectivo. El art. 30. en su redacción original no va a servir absolutamente a los fines de construir una paz industrial provechosa ni mucho menos al encubierto propósito de estimular y fortalecer la unidad sindical. A este respecto conviene llamar la atención sobre la disposición pertinente del Proyecto de Código Boliviano del Trabajo que textualmente dice: "Cuando dentro de una misma empresa, institución establecimiento o industria existieren dos o más sindicatos de trabajadores el derecho de contratar colectivamente corresponderá al que tenga mayor número de afiliados". Esta es una norma que interpreta plenamente la concepción del derecho del trabajo como derecho democrático y por lo mismo de derecho de mayorías, que respeta de manera integral los principios del derecho sindical, conforme a los cuales los trabajadores tienen derecho, pero no la obligación de afiliarse al sindicato de su elección, correlativo con el derecho de no afiliación a ninguno.

Tercera.- El art. 30. extiende por mandato imperativo de la ley, los efectos del Contrato Colectivo "a los empleadores que pertenezcan a la rama de actividad en la que se ha celebrado el contrato". Ni la doctrina general ni la legislación más avanzada ha pretendido ni acogido ni considerado la posibilidad de extender de manera tan radical los efectos del Contrato Colectivo. En el comentario general nice resaltar la posibilidad de que el Contrato Colectivo celebrado por una pequeña empresa con un ridículo número de tra-

trabajadores a sus servicios pudiera ser el factor determinante de las condiciones generales de trabajo para toda una rama industrial, en la que se encuentran empresas que juegan un papel de primera importancia en la economía nacional, tanto por el volumen de su producción como por el número de trabajadores que emplean, Así por ejemplo, una pequeña empresa con veinticinco trabajadores, sin mayor significación en la economía nacional, podría mediante toda clase de oscuros maniobras y compromisos que no son del caso analizar ahora, imponer un contrato colectivo sobre condiciones generales de trabajo a toda una poderosa rama de una actividad industrial determinada. Pero la hipótesis contraria tiene mayor campo de aplicación. Una gran empresa, en una determinada rama industrial, bien podría persiguiendo fines de absorción de pequeñas empresas competidoras o de arruinar empresas rivales, celebrar un Contrato Colectivo que su capacidad técnica, económica y organizativa podría débilmente soportar, pero no así la generalidad de las demás empresas. La norma de este inciso tiende a fomentar sin quererlo, la trustificación de ramas industriales enteras, y a estimular la formación de odiosos monopolios. Por todo lo dicho este inciso debe modificarse para ajustarse a los principios de la recomendación No. 91 de la Oficina Internacional del Trabajo, que son los mismos recogidos por la doctrina universal del derecho del trabajo y que se hallan establecidos en la generalidad de las legislaciones y de manera muy especial en la latino-americana.

Cuarto.- El inciso b) del art. 66. dispone que el Contrato Colectivo establecerá "el salario mínimo garantizado". Hasta este momento no existe en Bolivia un procedimiento adecuado para fijar el salario mínimo ni está definido claramente el concepto mismo del salario mínimo. El Supremo Gobierno ha venido fijando periódicamente las tarifas de salarios mínimos, pero para hacer esta fijación nunca ha tomado en cuenta la opinión de los sectores interesados en la misma, o sea empleadores y trabajadores, amén de que el fijado nunca ha sido suficiente ni siquiera para garantizar un nivel de vida subhumano. Pero, en todo caso, en Bolivia bien puede hablarse de un salario mínimo legal habida cuenta de los decretos supremos que lo establecen, por lo que seguramente es ~~la~~ este al que se refiere la garantía pedida por este inciso. De lo contrario se podría estar en presencia del llamado "salario anual garantizado", sea este mínimo o no. El "salario anual garantizado" es un sistema que se presenta bajo dos grandes modalidades: 1a. la empresa se compromete a dar trabajo durante todo el año, dejando a salvo eventuales variaciones en el salario, y 2a. la empresa se compromete a pagar una suma fija de salario, cualquiera que sea el trabajo prestado durante el año. La experiencia de otros países demuestra que ambos sistemas pueden ser objeto de las más variadas combinaciones. Así por ejemplo el Contrato Colectivo puede incluir dis-

posiciones que prevean la concesión de un anticipo sobre el salario cuando la semana de trabajo ha sido inferior al número normal de horas por trabajar, con lo que se asegura el trabajador un mínimo, mientras que cuando trabaja a pleno rendimiento, las empresas se reembolsan los anticipos hechos o los sustratan de las horas extraordinarias. Este sistema tiene ya alguna aplicación en los Estados Unidos, donde los ^{sindicatos} ~~sindicatos~~ siguen luchando tenazmente por convertir esta garantía en ^{un} elemento normal de los Contratos colectivos de trabajo. No tengo suficiente material para juzgar sobre la extensión de este sistema, pero tengo entendido que para 1949 operaba en los Estados Unidos a cerca de 8.000.000 de trabajadores. La Ford Motor Company sostuvo hace algún tiempo que no estaba en condiciones de garantizar salario anual alguno, pero al fin terminó aceptándolo, ya parece el año 55. La General Motors tengo entendido que, allá por 1950, convino en otorgar esta garantía a cambio de un contrato colectivo de cinco años de duración. Parece que el éxito de este sistema radica fundamentalmente en la estabilización económica, en la ocupación plena, en el creciente desarrollo industrial y en un constante aumento de la producción fabril.

Los que han estudiado este sistema, considerarán que pueda adoptarse con relativa seguridad en aquellas empresas dedicadas a la producción de bienes de consumo o a las dedicadas al comercio al por menor para cierta categoría de artículos dentro de las condiciones de un mercado normal y de una demanda constante. Pero ponen en duda que pueda producirse resultados positivos para la totalidad de los trabajadores en la generalidad de las actividades industriales, por existir un factor de oscilación en la actividad productiva que escapa al control normal de cada empresa. Esta reivindicación de los trabajadores se explica por la tenacidad de la lucha de la clase trabajadora contra la inseguridad económica y tiene ciertamente un sólido e indiscutible fundamento de justicia. Pero, se estará en Bolivia, dada la crisis económica y fiscal que afecta todas las actividades del país y la manifiesta indisciplina del frente de trabajo en condiciones de soportar esta indudable carga de un salario garantizado, así sea éste el salario mínimo legal? Desde luego, la respuesta corresponde a los actores interesados; gobierno, empleadores y trabajadores. Pero la he formulado simplemente para fundamentar la sugerencia de redactar este inciso, que de que se mantenga siempre así: "salario mínimo legal garantizado", aunque considero que con esta nueva redacción tampoco se eliminan ni se reducen los alcances de un sistema que quiere establecerse en el momento menos favorable para la economía nacional.

quinta.- El Contrato Colectivo es un contrato solemne, por lo que la forma escrita debe exigirse obligatoriamente. La homologación que es un trámite engorroso, debería ser substituida por la formalidad del simple depósito del Contrato Colectivo ante el Ministerio de Trabajo, pues es éste depósito el que facilita el efecto automático del Contrato Colectivo. Asimismo el requisito de la publicidad y difusión debería ser substituido por la simple obligación a cargo del empleador de imprimir y distribuir entre los trabajadores el texto íntegro del Contrato Colectivo, pero cuidando de dejar bien establecido que el incumplimiento de este requisito no suspenderá ni viciará de nulidad la validez legal y la fuerza obligatoria del Contrato Colectivo (art.7).

sexta.-El conocimiento de los litigios que se suscitan entre las partes contratantes con motivo de la aplicación e interpretación del Contrato Colectivo, debe ser de la competencia de los Tribunales de Trabajo, cuando en aquél no se han estipulado ni organismos ni procedimientos convencionales (art.8).

séptima.- El artículo debe acomodarse a la definición contenida en el artículo 2, para que los contratos colectivos puedan celebrarse entre un sindicato o varios sindicatos con un empleador, varios empleadores o con una asociación de patronos y para que las Federaciones y Confederaciones, en ausencia de asociaciones patronales, puedan celebrar contratos con un empleador o con varios empleadores tomados individualmente. La verdad es que este artículo es innecesario además de que contradice parcialmente la definición del art. 2o.

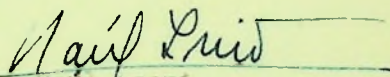
Octava.- Debe tomarse en cuenta que la exagerada rigidez en la determinación de la duración del Contrato Colectivo puede no interpretar el mejor interés de las partes, por lo que manteniendo los plazos fijados debería darsele una mayor flexibilidad a esta disposición. En cuanto a la revisión considero que debe precisarse claramente que es un derecho que pertenece a las partes en el Contrato Colectivo, con el fin de evitar una interpretación cerrada como la que pudiese ser manifiesto en el comentario general. Asimismo también precisarse que la revisión cada seis meses es beneficio establecido en favor de los trabajadores con el fin de ~~evitar~~ ^{evitar} que el constante deterioro de los salarios como consecuencia del agudo proceso inflacionario que vive el país dañe gravemente la satisfacción de las necesidades individuales y familiares que el trabajador debe llenar con el producto de su trabajo.

Novena.- La terminación del contrato por un consentimiento debe efectuarse sin necesidad de previa autorización de ninguna autoridad.

Décima.- El caso fortuito y la fuerza mayor solamente pueden dar lugar a la terminación del Contrato Colectivo, cuando tienen como consecuencia la clausura o la liquidación definitiva y total de la empresa, establecimiento o industria a que el contrato se refiere.

Me he limitado a comentar muy ligeramente el Proyecto de Ley sobre el Contrato Colectivo y a sugerir algunas modificaciones tendientes a rectificarle peligrosidad a ciertas disposiciones. Pero, no creo desde luego que el Proyecto de Ley interprete de la mejor manera los principios doctrinarios que rigen esta institución jurídica del derecho del trabajo. La Cámara conoce ya el capítulo correspondiente al Contrato Colectivo que contiene el Proyecto del Código Boliviano del Trabajo. La comparación entre ambos proyectos le servirá para formarse un mejor criterio sobre la bondad del que actualmente se discute en la Honorable Cámara de Diputados.

La Paz, 18 de septiembre de 1956.


Raúl Leoni

Experto de la O.I.T.
en Relaciones Industriales.

9

La Paz, 15 de noviembre de 1956.

Señor Director:

De conformidad con las instrucciones que usted me transmitió en su cable del 18 del pasado octubre, le estoy acompañando el texto definitivo del Estatuto Orgánico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ruego a usted excusa la dilación en remitir este texto definitivo, pero ello ha obedecido a que preferí esperar unos cuantos días a que el señor de Battista se restableciera de sus quebrantos de salud y pudiera concurrir a la Comisión Ministerial encargada del estudio de este Estatuto, pero lamentablemente esto no ha ocurrido hasta hoy, supongo que no solamente por razones relacionadas con la salud de de Battista sino también a que éste parece estar sumamente ocupado con la atención que debe prestar a los debates que ocurren en la Cámara de Diputados en torno a la Ley o Código de Seguridad Social.

Con respecto a este Estatuto debo adelantar a usted que desde el Título I hasta el Título VI inclusive han sido ya debidamente aprobados por la Comisión Ministerial. Pero todavía quedan pendientes de aprobación los títulos finales, inclusive el relativo a la Dirección General de Seguridad Social.

Hoy he querido aprovechar de ganar tiempo para remitirle el texto definitivo del Estatuto, pero sin poder acompañarle los comentarios de rigor, los que enviaré en el curso de la próxima semana, de manera que tanto el Centro como la Sede Central puedan comprender bien las modificaciones introducidas, muchas de las cuales corresponden a las observaciones y sugerencias que he recibido tanto del Centro como de las distintas Divisiones de la Sede Central.

Debo manifestarle que no creo que la organización de la Dirección de Seguridad Social en la forma contemplada en el texto definitivo vaya a ser acogida completamente, aunque sí lo será en una buena parte. La simplificación que he introducido, al eliminar secciones que considero innecesarias, tropieza con intereses creados que no la dejarán prosperar, apesar de que dentro de los planes de estabilización monetaria, actualmente en estudio, se contempla la reducción de por lo menos un diez por ciento de la planta burocrática de los distintos Ministerios. En todo caso, esa organización expresa mi criterio personal únicamente, pues por distintas causas no me ha sido posible cambiar con el señor de Battista impresiones al respecto.

Me ha parecido preferible enviar directamente a usted el texto definitivo del Estatuto Orgánico, con el ruego de que usted lo haga seguir a la Sede Central, pues yo no sé exactamente a que funcionario o a que división particular debería remitirlo.

Sin otro particular, me es grato suscribirme de usted con toda consideración,

Raúl Leoni
Experto de la O.I.T. en
Relaciones Industriales.

Nota: Acompaño copia del Presupuesto del Ministerio en vigencia, para que de su estudio se pueda apreciar objetivamente el progreso que representa el Estatuto Orgánico acompañado.

Al Señor
Director del Centro de Acción para América Latina
Oficina Internacional del Trabajo
Lima, Perú.-



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

ESTATUTO ORGANICO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGU-
RIDAD SOCIAL

TITULO I.-

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I.-

NATURALEZA Y FINES

Art. 1.- El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con las facultades y atribuciones conferidas por la Constitución Política del Estado, tiene a su cargo la dirección, desarrollo y ejecución de la política social y laboral del Gobierno, el estudio y resolución de todos los asuntos relativos al trabajo, a la seguridad y previsión social y la vigilancia de la correcta aplicación de todas las leyes, decretos, resoluciones y reglamentos referentes a estas materias y de manera muy especial a las que tienen por objeto armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Art. 2.- Los asuntos a que se refiere el artículo lo., son de la exclusiva competencia de las autoridades a que se refiere este Estatuto y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarle la colaboración y auxilio que ellas requieran.

Art. 3.- Para la administración de la Justicia del Trabajo funcionarán como organismos independientes, la Corte Nacional del Trabajo, y los Tribunales del Trabajo que fueren necesarios, los que solo en lo administrativo dependerán del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. La Justicia del Trabajo se organizará y administrará conforme a lo que disponga las leyes y reglamentos especiales sobre la materia.

TITULO II.

REGIMEN FUNCIONAL

CAPITULO I.

DE LOS ORGANISMOS DE DIRECCION ESPECIALES Y DE EJECUCION

Art. 4.- El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social estará integrado por las direcciones, departamentos, secciones u oficinas que se fijan en este Estatuto Orgánico o que se establezcan por disposiciones legales posteriores. La organización interna de cada dependencia o repartición se regirá por los reglamentos o resoluciones que en cada caso se dicten.

Art. 5.- Para el desarrollo de las actividades y funciones que son de su competencia, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social se ajustará a la siguiente estructura organizativa:

I.- Organismos Superiores de Dirección:

- a) El Ministro;
- b) El Oficial Mayor.

II.- Organismos Especiales:

- a) La Asesoría Legal;
- b) El Departamento Administrativo;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

-2-

- c) La Secretaría General;
- d) El Departamento de Investigaciones Sociales y Estadística del Trabajo.

III.- Organismos Técnicos de Ejecución:

- a) La Dirección General del Trabajo;
- b) La Dirección General de Seguridad Social.

IV.- Organismos de Consulta:

- a) El Consejo Nacional del Trabajo;
- b) Cualquier otro que en lo futuro se creare con tal carácter.

Art. 6.- Los expertos internacionales en materia de trabajo y seguridad social, que acrediten ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, tanto la Organización Internacional del Trabajo como las Naciones Unidas, realizarán sus funciones de asesoramiento al nivel del Ministro.

TÍTULO III.

DE LOS ORGANISMOS DE DIRECCION

CAPÍTULO I.

DEL MINISTRO

Art. 7.- El ministro de Trabajo y Seguridad Social es la más alta autoridad encargada de la dirección, ejecución y realización de la política social y laboral del gobierno, a él está subordinado todo el personal del Ministerio y es responsable de los actos de administración de su Ministerio.

Art. 8.- El Ministro tendrá las siguientes atribuciones:

a) Ejecutar y hacer cumplir las leyes expidiendo las Resoluciones Ministeriales, Decretos y Providencias, con sujeción a las disposiciones de la Constitución y las Leyes en materia de Trabajo y Seguridad Social;

b) Firmar los decretos y disposiciones del Presidente de la República relativos a materias de la competencia del Ministerio, sin cuyo requisito no serán obedecidos;

c) Concurrir a los debates de cualquiera de las Cámaras, debiendo retirarse antes de la votación;

d) Concurrir a la formación del Presupuesto General de la Nación, redactando el proyecto relativo al servicio de su respectivo despacho;

e) Proponer al Poder Ejecutivo los proyectos de nuevas leyes sociales o de reformas a las ya existentes;

f) Mantener informado al Presidente de la República sobre las labores desarrolladas en todas las reparticiones dependientes de su portafolio;

g) Nombrar y remover, conforme a lo dispuesto en este Estatuto y en las Leyes, al personal del Ministerio, aceptar renunciaciones y conceder licencias;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

BOLIVIA

-3-

h) Formular y elevar a conocimiento del Presidente de la República, una memoria o informe anual con todos los datos necesarios sobre las labores efectuadas por el Ministerio;

i) Las demás que le encomienden este Estatuto, las leyes y reglamentos.

Art. 9.- El Ministro usará firma entera en la promulgación de las Leyes del Congreso, en los decretos y reglamentos que dictare al Poder Ejecutivo, y en los títulos y nombramientos que expidiera; usará media firma en las resoluciones y órdenes del Ministerio, y usará rúbrica en las circulares y oficios en que intervenga.

CAPITULO II.

DEL OFICIAL MAYOR

Art. 10.- El Oficial Mayor es de libre nombramiento del Ministro y colabora directamente en las funciones de dirección, siendo responsable de la coordinación y buen funcionamiento de los servicios administrativos y técnicos del Ministerio.

Art. 11.- Sus atribuciones son las siguientes:

a) Colaborar directamente con el Ministro en el despacho de los asuntos que competen a éste;

b) Ordenar y controlar la redacción final de los decretos, resoluciones, órdenes y correspondencia oficial;

c) Autenticar las leyes y decretos que se promulgan con la expresión "Es conforme";

d) Firmar en los casos de ausencia transitoria del Ministro, usando de la fórmula "Por el señor Ministro", las providencias que exija la simple tramitación de los asuntos pendientes ante el despacho;

e) Convocar a propuestas de acuerdo a ley;

ordenar la redacción de
f) ~~ordenar~~ *ordenar* certificados y copias legalizadas, a petición escrita;

g) Sancionar conforme a este Estatuto, las leyes y reglamentos, al personal que incurra en infracciones;

h) Las demás que le encomienden este Estatuto, las leyes y reglamentos.

Art. 12.- En caso de faltas absolutas o temporales el Oficial Mayor será substituido interinamente por el Asesor Legal y en defecto de éste, por el Director General del Trabajo.

TITULO IV.

DE LOS ORGANISMOS ESPECIALES

Art. 13.- Los Organismos Especiales son Departamentos dependientes directamente de la autoridad del Oficial Mayor



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

tendrán las funciones y atribuciones que les asigne este Estatuto.

Art. 14.- Los Jefes de los Departamentos Especiales serán nombrados por el Ministro en base a las ternas presentadas por el Oficial Mayor.

CAPITULO I.

DE LA ASESORIA LEGAL

Art. 15.- La Asesoría Legal estará a cargo de un abogado especializado en derecho social, y tendrá las siguientes atribuciones:

a) Informar, absolver las consultas jurídicas con respecto a la doctrina, legislación y espíritu de las leyes que le soliciten el Ministro o el Oficial Mayor, así como las que le formulen los particulares;

b) Asesorar jurídicamente al Ministro y al Oficial Mayor en la resolución de los asuntos que se sometan a su conocimiento;

c) Formular en coordinación con las dependencias técnicas del Ministerio y con los organismos especiales de diferentes instituciones, los proyectos de leyes, decretos, reglamentos y resoluciones supremas o ministeriales que se le encomienden por el Oficial Mayor y presentarlos a consideración del Ministro por intermedio de aquél;

d) Auxiliar a las Direcciones y Departamentos del Ministerio resolviendo las consultas de orden legal, que le formulen por intermedio de la Oficialía Mayor, los Jefes y Directores de aquellas reparticiones;

e) Conocer de todos los asuntos y expedientes que corresponden al Ministerio;

Expedientes, para autorización al of. Mayor, certificación y otros
f) Cuidar de que las gestiones y trámites que se realicen de oficio o a instancia de los interesados ante las diversas reparticiones del Ministerio se encuentren a las disposiciones legales vigentes;

g) Llevar un índice de las sentencias definitivas dictadas por los Tribunales de Trabajo, la Corte Nacional del Trabajo, y la Corte Suprema de Justicia;

h) Recopilar para su publicación la Jurisprudencia administrativa del Ministerio;

i) Levantar los sumarios informativos en caso de acusaciones graves sobre la conducta funcionaria de los empleados del Ministerio;

j) Distribuir las labores de su Departamento;

Dep. de Trb. y S. Social
k) Llevar estudios comparativos de la legislación internacional del trabajo y seguridad social;

l) Las demás que le atribuya este Estatuto, Decretos Supremos y demás disposiciones legales.



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

BOLIVIA

Art. 16.- La Asesoría Legal, para el mejor desempeño de sus funciones contará con los abogados auxiliares que fueren necesarios.

Art. 17.- La Asesoría Legal, llevará un registro en el que anotará los asuntos que recibe para su estudio y dictamen asentando, en extracto, las resoluciones a que se llegue en cada caso. Todas las consultas deberá evacuarlas por escrito.

CAPITULO II.

DE LA SECRETARIA GENERAL

Art. 18.- La Secretaría General estará a cargo de un Jefe que se denominará Secretario General y que tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Tener a su cargo el trabajo de correspondencia y mecanografía de los funcionarios del Ministerio y del Oficial Mayor;
- b) Distribuir los asuntos en trámite a las respectivas dependencias del Ministerio, de acuerdo con las instrucciones del Oficial Mayor;
- c) Controlar el despacho de los asuntos en trámite, dentro de los términos legales;
- d) Llevar el archivo personal del Ministerio y del Oficial Mayor;
- e) Llevar actas circunstanciadas de las actuaciones en que intervenga el Ministro y el Oficial Mayor, para resolver cuestiones de especial importancia, de acuerdo a las instrucciones que le impartan dichos funcionarios;
- f) Tener a su cuidado todo lo relacionado con las audiencias del Ministro y el Oficial Mayor.

CAPITULO III.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO

Art. 19.- El Departamento Administrativo ~~estará a cargo de~~
~~un jefe,~~ estará constituido por:

- a) Sección Corresponsabilidad y Rehabilitación;
- b) Sección Personal y de Servicio;
- c) Sección Almacén y Bienes;
- d) Sección de Archivo e Informaciones.

Art. 20.- El Departamento Administrativo tiene las siguientes atribuciones:

- B) Conocer y resolver los asuntos presentados por los Jefes de Sección de su Departamento;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

c) Proponer ante el Oficial Mayor General todo género de planes, proyectos y reformas, para el mejor funcionamiento de su Departamento;

d) Asesorar al Ministerio y a sus Direcciones Generales en las cuestiones de aspecto financiero y económico y absolver consultas e informes sobre estas materias;

e) Iniciar los procedimientos y gestiones necesarias para obtener el pago de deudas y otras obligaciones a favor del Ministerio que resulten del examen de documentos o cuentas;

f) Revisar los libros, estados y documentos de Contabilidad de cualquier repartición dependiente del Ministerio;

g) Sección de Contabilidad y Habilitación:

a) Transferir la contabilidad central de acuerdo a la ley y al reglamento;

a) Controlar el movimiento económico del Ministerio, ordenando la elaboración de balances;

b) Supervigilar el trámite de los presupuestos de gastos en los diferentes organismos competentes;

c) Gestionar y tramitar el pago de haberes del personal y rembursar por gastos y haberes oportunamente;

d) Ejecutar el pago de los diferentes gastos en que incurre el Ministerio;

h) Sección Personal y de Servicio:

a) Llevar el control sobre la asistencia, vacaciones, licencias, trabajo extraordinario, salidas de oficina, comisiones, faltas con o sin permiso, partes de baja del personal;

b) Registrar el nombramiento y posesión de los funcionarios y empleados del Ministerio, y llevar al día el censo de los que se encuentran en servicio activo;

c) Llevar el control del movimiento de las diferentes cuentas bancarias que tiene el Ministerio, del movimiento de caja de todos los Departamentos que manejan fondos, pagar sueldos y salarios, ejecutar descuentos y servir de agente de retención para todo el personal del Ministerio;

d) Tramitar el procedimiento para la adquisición de material y útiles de escritorio que requieren las diferentes reparticiones del Ministerio;

e) Distribuir dicho material de acuerdo con los pedidos que se formulan llevando el control adecuado mediante Libros de Inventarios;

f) Remitir material y útiles a las Jefaturas e Inspectorías de Trabajo;

g) Cuidar de los bienes muebles e inmuebles y útiles del Ministerio, supervigilar su buena conservación y



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

su inmediata reparación, velar especialmente por el buen mantenimiento de las unidades móviles.

I) Sección Almacenes y Bienes:

a) Llevar el control mediante libros e inventarios de todos los bienes del Ministerio;

(*) b) Tramitar los presupuestos de gastos de acuerdo a la Ley Financiera de la Nación;

c) Citar a los Miembros de la Junta de Almonedas.

J) Sección de Archivo e Informaciones:

a) Llevar estricto control del ingreso y egreso de la correspondencia, expedientes y documentos del Ministerio;

b) Ordenar y archivar, de acuerdo con el sistema técnico que se escoja, toda la correspondencia, expedientes, documentos, copias referentes a actuaciones del Ministerio, y llevar los índices correspondientes, sin perjuicio de los índices y archivos propios de otras dependencias;

c) Custodiar, clasificar y archivar, las leyes, decretos supremos, resoluciones ministeriales y documentos auténticos relacionados con el Despacho de Trabajo y Seguridad Social;

d) Funcionar con carácter gratuito, las copias que debe legalizar el Oficial Mayor; *funcionará*

e) Las demás que le encomienden este Estatuto, las Leyes y Reglamentos.

CAPITULO IV.

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES Y ESTADISTICA DEL TRABAJO.

Art. 21.- El Departamento de Investigaciones Sociales y Estadística del Trabajo estará constituido por las siguientes secciones:

- a) Sección de Estudios e Investigaciones Sociales;
- b) Sección de Estadística del Trabajo;
- c) Sección de Biblioteca, Documentación y Publicaciones, y
- d) Sección de Relaciones Internacionales.

Art. 22.- El Departamento de Investigaciones Sociales y Estadística del Trabajo tendrá las siguientes atribuciones:

A) Sección de Estudios e Investigaciones Sociales:

- a) Realizar toda clase de estudios e investigaciones sociales sobre cuestiones atinentes a problemas del trabajo y la seguridad social y en particular sobre las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y sobre la situación de ciertas ramas de las actividades económicas e industriales del país, tanto a inicia-



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

-8-

*servir estudios comparativos de la legislación
internacional del trabajo y seguridad social.*

tiva propia o como a pedido del Ministro o de
otros organismos de carácter público;

- b) Presentar al Ministro, por intermedio del Oficial Mayor, resúmenes comentados de los estudios preparados por entidades públicas o privadas sobre problemas de la competencia del Ministerio;
 - c) Estudiar, analizar e interpretar las estadísticas del trabajo con el objeto de demostrar la regularidad y tendencia de los hechos sociales.
- B) Sección de Estadística del Trabajo:
- a) Recolección y centralización de los datos estadísticos en los siguientes aspectos:
 - a) censos profesionales;
 - b) costo de la vida y encuestas de presupuestos familiares;
 - c) desocupación total y parcial;
 - d) salarios y horas trabajadas;
 - e) accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
 - f) conflictos colectivos, huelgas y lock-outs;
 - g) contratos colectivos, y
 - h) seguro social. *vinculado social*
 - b) Utilizar ~~o más~~ los servicios, el personal y la maquinaria de la Dirección Nacional de Estadística;
 - c) Orientar a la Dirección Nacional de Estadística sobre la recolección de los datos estadísticos que interesen al Ministerio;
 - d) Informar a las distintas reparticiones del Ministerio y en especial a la Sección de Estudio e Investigaciones Sociales sobre la significación e interpretación de los datos estadísticos compilados por la Dirección Nacional de Estadística;
 - e) Organizar la elaboración y recolección de aquellas estadísticas del trabajo que por razones de índole administrativa, práctica y técnicas no puedan elaborarse directamente en la Dirección Nacional de Estadística;
 - f) Colaborar y coordinar sus labores específicas con las de la Dirección Nacional de Estadística;
 - g) Centralizar la estadística que deban llevar otras reparticiones del Ministerio, según disposiciones de este Estatuto;
 - h) Controlar el ingreso de planillas y comunicar a las empresas remesas al cumplimiento de sus obligaciones;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

- i) Informar a la Dirección General del Trabajo, por órgano del Jefe del Departamento, del atraso de las empresas en la entrega de sus planillas, a los efectos de la imposición de la sanción correspondiente;
- j) Custodiar, clasificar y archivar las planillas y demás documentos de las empresas y empleadores;
- k) Coordinar y orientar las labores estadísticas de las demás reparticiones del Ministerio.
- C) Sección de Biblioteca, Documentación y Publicaciones:
- a) Organizar y dirigir la Biblioteca del Ministerio, catalogar las piezas bibliográficas, aplicarles cualquiera de los sistemas técnicos que al respecto existen y tener al día los índices correspondientes;
- b) Someter a consideración del Oficial Mayor, periódicamente, la lista de las obras que deben ser adquiridas;
- c) Mantener la Biblioteca al libre acceso de todos los funcionarios del Ministerio y de las personas o entidades interesadas en el Derecho Social;
- d) Hacer conocer y distribuir las disposiciones y providencias del Ministro y del Oficial Mayor, tanto a los distintos Departamentos del Ministerio como a las particulares y demás organismos públicos;
- e) Suministrar a los Departamentos del Ministerio la documentación jurídica, económica y social sobre materias o cuestiones de su competencia;
- f) Proveer la documentación necesaria para el estudio o elaboración de los proyectos de leyes, decretos o resoluciones que sean de la competencia de las distintas reparticiones ministeriales;
- g) Atender los pedidos de documentación bibliográfica que le formulan las reparticiones o funcionarios del Ministerio;
- h) Dirigir y editar la Revista del Ministerio, así como también la edición y distribución de folletos especiales y de toda la propaganda del Ministerio;
- i) Distribuir sistemática y racionalmente todas las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo;
- j) Hacer traducir al castellano los textos o documentos ^{de idioma extranjero} que le ordene el Oficial Mayor.
- D) Sección de Relaciones Internacionales:
- a) Mantener las relaciones con la Oficina Internacio-



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

nal del Trabajo y con los demás organismos internacionales;

- b) Ilustrar, preparar y documentar a las delegaciones nacionales a las Conferencias Internacionales del Trabajo y a las distintas comisiones u organismos de la Oficina Internacional del Trabajo;
- c) Estudiar los Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo y recomendar su ratificación y aplicación;
- d) Recibir las respuestas a los cuestionarios, encuestas e informes para la O.I.T. preparados por los servicios del Ministerio y transmitirlos a la O.I.T. por intermedio del Ministerio de Relaciones Exteriores;
- e) Examinar, seleccionar y recomendar al Ministro los candidatos que deben ser beneficiarios de las becas que las organizaciones internacionales conceden al Ministerio.

TITULO V.

DE LOS ORGANISMOS TECNICOS DE EJECUCION

CAPITULO I.

DE LAS DIRECCIONES GENERALES

Art. 23.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50., de este Estatuto las Direcciones Generales son unidades funcionales de responsabilidad y competencia concretas, dirigidos por un Director General.

Art. 24.- Las Direcciones Generales son las siguientes:

- a) Dirección General del Trabajo, y
- b) Dirección General de Seguridad Social.

Art. 25.- Cada Dirección General estará integrada por los Departamentos, Secciones u Oficinas, que en este Estatuto se determinan, y por las que se establecieron por disposiciones legales posteriores.

Art. 26.- Cada Director General, vigilará personalmente a los Departamentos de su dependencia, para responder ante el Ministro o el Oficial Mayor, tanto del cumplimiento de sus funciones como del trabajo del personal.

Art. 27.- Los Directores Generales, despacharán diaria y personalmente con el Oficial Mayor los asuntos que no tengan el carácter de mero trámite y llevará a su firma la correspondencia relativa a cuestiones de su competencia.

Art. 28.- Los Directores Generales serán nombrados por el Ministro en base a ternas presentadas por el Oficial Mayor.

Art. 29.- Las faltas absolutas o temporales de los Directores Generales serán substituidas interinamente por el Jefe del Departamento que designe el Ministro, en base a terna propuesta por el Oficial Mayor.



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

CAPITULO XI.

DE LOS DEPARTAMENTOS.

Art. 30.- Al frente de cada uno de los Departamentos, que integran las Direcciones Generales, habrá un Jefe a quien estará subordinado todo el personal de los mismos.

Art. 31.- Los Jefes de Departamento serán nombrados por el Ministro de entre las ternas de candidatos que los Directores Generales le presenten por intermedio del Oficial Mayor.

Art. 32.- Los Jefes de Departamento tendrán las siguientes funciones y atribuciones:

a) Tramitar todos los negocios encomendados a su Departamento, dictando las resoluciones o providencias necesarias para que las distintas Secciones puedan instruir los expedientes hasta resolverlos o ponerlos en estado de resolución;

b) Elevar a conocimiento del Director General, los asuntos que deben de ser resueltos por éste, por el Ministro o el Oficial Mayor y los que se hubiesen recibido para informes;

c) Rendir al Director General un informe diario, de los asuntos tramitados;

d) Autorizar con su firma la correspondencia de su Departamento, de la que en todo caso debe enviar copia a la Dirección;

e) Coleccionar las leyes, decretos, reglamentos, circulares y demás disposiciones necesarias para el despacho de los asuntos encomendados a su Departamento;

f) Vigilar que el personal atienda al público con eficacia y cortesía;

g) Conceder permisos al personal para salir en horas de trabajo;

h) Distribuir las labores de su Departamento.

Art. 33.- Cuando algún asunto requiera la intervención de dos o más Jefes, el que conoce originalmente, pasará a tratarlo con el Jefe o Jefes que por la naturaleza del asunto o por disposición superior, deben intervenir en el mismo, y el acuerdo a que lleguen será autorizado simultáneamente por todos ellos, despachándolo al Departamento de origen.

Art. 34.- Los Departamentos en el desempeño de sus funciones se sujetarán a las disposiciones de la Ley, del presente Estatuto y de las normas e instrucciones escritas del respectivo Director General.

Art. 35.- Los Jefes de Secciones rendirán ^{firmadamente} al respectivo Jefe de Departamento, un informe sintetizado de sus labores.



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

TITULO VI.

CAPITULO I.

DE LA DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO

Art. 36.- La Dirección General del Trabajo es el organismo mediante el cual el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, ejecuta, desarrolla e interpreta las disposiciones legales en materia del trabajo.

También le corresponde intervenir en los conflictos de trabajo a objeto de procurar su amistosa solución, en todos aquellos casos en que hubieran fracasado los procedimientos legales de conciliación o en que así lo aconsejara el interés nacional.

La Dirección General del Trabajo ejercerá sus funciones mediante los siguientes Departamentos:

- 1) Departamento de Inspección General del Trabajo;
- 2) Departamento de Relaciones de Trabajo, que estará integrado por las siguientes Secciones:

- a) Sección de Reclamos Individuales;
- b) Sección de Conflictos Colectivos de Trabajo;
- c) Sección de Contratos Colectivos y Salarios;
- d) Sección de Cooperación Sindical.

3) Departamento de Mano de Obra y Migraciones, que estará integrado por las siguientes Secciones:

- a) Sección de Planeación y Productividad de la Mano de Obra;
- b) Sección de Servicio de Empleo (o Reocupación);
- c) Sección de Migraciones;
- d) Sección de Formación Profesional y Aprendizaje.

- 4) Departamento de Higiene y Seguridad Industrial;
- 5) Departamento de Defensa Gratuita de Trabajadores.

Art. 37.- El Director General del Trabajo debe ser necesariamente un abogado especializado en Derecho Social y con la experiencia y práctica necesarias en las diferentes actividades específicas de esta Dirección, y excepcionalmente, un funcionario del Ministerio que haya desempeñado dos o más Jefaturas de los Departamentos dependientes de esta Dirección, y tenga por lo menos cinco años de práctica en el ramo del trabajo.

Art. 38.- El Director del Trabajo tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

✓ a) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales vigentes en materia del trabajo;

✓ b) Estudiar y solucionar todos los problemas emergentes de las relaciones entre el capital y el trabajador, conforme a ley;

✓ c) Orientar y desarrollar la política laboral y las relaciones del trabajo de acuerdo con las líneas trazadas por el Supremo Gobierno;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

d) Informar diariamente al Oficial Mayor, de las actividades de su Dirección, y preparar un informe anual sobre las actividades de la misma;

e) Proponer ante el Oficial Mayor todo género de planes, proyectos y reformas para garantizar el adecuado funcionamiento de su Dirección;

f) Ejecutar las órdenes y disposiciones que le sean impartidas por el superior jerárquico;

g) Proponer mediante ternas ante el Oficial Mayor, el nombramiento de los Jefes de Departamento de su Dirección;

h) Conocer y resolver los asuntos presentados a su consulta por los Jefes de Departamento de su Dirección;

i) Elevar al Oficial Mayor con el informe respectivo, las propuestas y proyectos de los Jefes de Departamento;

j) Vigilar la organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

k) Organizar y presidir las Juntas o Tribunales de Arbitraje, pudiendo delegar esta función en otro funcionario del Ministerio en caso de impedimento legal;

l) Distribuir los asuntos en trámite entre los Departamentos a que corresponda, sea para su conocimiento o para evacuar los informes que se requieran;

m) Orientar las actividades, y proveer de normas, directivas, instrucciones escritas, a los Departamentos de su Dirección, para asegurar su mejor funcionamiento;

n) Supervisar la labor desarrollada por los Jefes Regionales del Trabajo;

o) Conocer en apelación de las Resoluciones pronunciadas, por los Jefes de Departamento y por los Jefes Regionales del Trabajo;

p) Preparar y desarrollar, previa aprobación del Oficial Mayor, los cursos de capacitación del personal de su Dirección;

q) Estudiar los resultados de la aplicación de las leyes sociales en vigencia y proponer las reformas convenientes;

r) Coordinar las actividades de su Dirección con las de la Dirección General de Seguridad Social, para el mejor cumplimiento de las leyes sociales;

s) Coordinar las labores de los distintos Departamentos y de estos con la Dirección;

t) Resolver las quejas presentadas contra los funcionarios y empleados de su Dirección;

u) Conceder al personal de su Dirección licencias hasta por cuatro días;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

-14-
*El Poder Judicial
de las Departamentales o Regionales y ejercer
sus funciones dentro de la jurisdicción que por Res-
olución Especial, le corresponda*

e) Todas las demás que le encomienden este Estatuto, Decretos Supremos y demás disposiciones legales.

CAPÍTULO II.

DEL DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Art. 39.- El Departamento de Inspección General del Trabajo, estará a cargo de un Jefe que, con la denominación de Inspector General del Trabajo, dirigirá las funciones de su Departamento, para cuyo fin contará con el personal de oficina, y con el cuerpo de Inspectores de Trabajo que regularán las necesidades nacionales. x

La Inspección General del Trabajo es un servicio encargado exclusivamente de supervisar, fiscalizar y asegurar el cumplimiento de la legislación del trabajo concerniente a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de sus profesiones.

Art. 40.- Para ser Inspector General se requiere ser elemento idóneo, responsable y con experiencia de por lo menos tres años en labores de inspección del trabajo, y no tener relación de parentesco dentro del cuarto grado con las autoridades superiores que deban controlarlo.

Art. 41.- El Departamento de Inspección General tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

a) El control de la fiscalización, cumplimiento y aplicación de las leyes sociales en general y de los contratos colectivos *de acuerdo a lo establecido* con las condiciones de trabajo y seguridad social;

b) Actuar como auxiliar de los demás departamentos del Ministerio, evacuando los informes que las señalen solicitados sobre cuestiones relacionadas con sus actividades;

c) Denunciar ante la Judicatura del Trabajo las infracciones de las Leyes sociales;

d) Asistir a trabajadores y empleadores, proporcionándoles informaciones y consejos técnicos apropiados, a fin de que comprendan las disposiciones legales y el modo de cumplirlas;

e) Investigar las condiciones de trabajo imperantes e informar ante la Dirección General del Trabajo, para que los Poderes Públicos, establezcan las medidas adecuadas;

f) Informar en el trámite de aprobación de Reglamentos Internos de Trabajo;

g) Informar y practicar liquidaciones ordenadas por la Judicatura del Trabajo;

h) Estudiar e informar sobre los resultados prácticos de la legislación del trabajo;

i) Todas las demás que le encomienden las leyes, Decretos Supremos y demás disposiciones legales.



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

BOLIVIA Art. 42.- Son atribuciones del Inspector General del Trabajo:

- a) Hacer cumplir, por medio de los Inspectores del Trabajo, las órdenes que le fueran impartidas;
- b) Supervigilar y controlar el funcionamiento de las Inspectorías Regionales y velar por que los Inspectores de Trabajo cumplan los deberes y obligaciones de su cargo;
- c) Realizar giras de inspección;
- d) Presentar a la Dirección General del Trabajo dentro de los primeros dos meses de cada año, una memoria general sobre los resultados de la actividad del servicio nacional de inspección del trabajo del año anterior;
- e) Preparar y desarrollar los cursos de capacitación de los funcionarios y empleados dependientes de la Inspección General del Trabajo, previa aprobación por parte del Director General del Trabajo;
- f) Convocar, anualmente previa autorización del Ministro, la conferencia nacional de Inspectores del Trabajo y preparar el temario de la misma, adjudicando a cada Inspector General una ponencia especial sobre las condiciones de trabajo imperantes en su jurisdicción y sobre otros temas relacionados con la Inspección del Trabajo;
- g) Coordinar su labor de inspección con la de los Inspectores de las Cajas de Seguro Social y prestar la colaboración y auxilio que estos le solicitan;
- h) ^{Visar} ~~Visar~~ los certificados de trabajo para el ingreso de alumnos a establecimientos nocturnos de enseñanza;
- i) Autorizar el trabajo de menores de edad;
- j) Autorizar la extensión de carnets de identidad a menores de edad, requeridos para el trabajo;
- k) Estudiar e implantar las medidas, libros y formularios convenientes para asegurar el mejor servicio del Departamento;
- l) Controlar el movimiento de los Inspectores de su dependencia;
- m) Visar los finiquitos de la Caja Nacional de Seguro Social por riesgos profesionales;
- n) Todas las demás que le encomienden este Estatuto, las leyes y reglamentos.

Art. 43.- Los Inspectores del Trabajo son autoridades con las obligaciones, facultades y atribuciones siguientes:

- a) Tienen derecho a visitar los lugares de trabajo, cualesquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se desarrolla durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales sobre el trabajo y la seguridad social;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

b) Pueden revisar los libros de Contabilidad, de Salarios, Planillas, medios de pago y cualesquiera otros documentos que eficazmente le ayuden a desempeñar su cometido;

c) Siempre que encuentren resistencia injustificada darán cuenta a la Inspección General, a los fines consiguientes, y en casos especiales, en los que su acción debe de ser inmediata, pueden solicitar el auxilio de las autoridades o agentes de la policía, únicamente para que no se les impida o dificulte el cumplimiento de sus deberes;

d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que estos ofrezcan a los trabajadores, debiendo velar muy particularmente por que se acaten todas las disposiciones en vigor sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;

e) Deben colaborar en todo momento con las autoridades judiciales del trabajo;

f) Presentar al Jefe del Departamento los informes escritos de sus actuaciones en los asuntos que se le encomiendan;

g) Presentar ^{mensualmente} ~~anualmente~~ un informe sistematizado de sus labores.

Art. 44.- Los Inspectores del Trabajo podrán interrogar a los o en presencia de testigos, tanto al patrono como al personal de la empresa, sobre todas las cuestiones relativas a la aplicación de las disposiciones legales.

Art. 45.- Los Inspectores del Trabajo podrán asesorarse, para el mejor desempeño de sus funciones, de expertos o peritos médicos, mecánicos, electricistas y otros que estimen convenientes.

Art. 46.- Los Inspectores del Trabajo realizarán una labor preventiva, instruyendo a patronos y trabajadores en cuanto a sus derechos y obligaciones e interviniendo en las dificultades y conflictos que se susciten entre aquellos o entre los mismos grupos con el fin de ayudar a solucionarlos, siempre que el caso no sea del conocimiento y competencia del Departamento de Relaciones de Trabajo o de otro Departamento u Oficina especial.

Art. 47.- Las actas que los Inspectores del Trabajo levanten y los informes que rindan en materias de sus facultades y atribuciones, tienen el valor de prueba pre-constituida, hasta tanto no se demuestre de modo evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.

Art. 48.- Los Inspectores del Trabajo deberán rendir a la Inspección General, dentro de los primeros quince días de cada mes, un informe pormenorizado acerca de las actividades de la Inspección en el mes anterior, ^{los que deberán contener la data y tratar las materias que señala el presente Reglamento de Ins.}

Art. 49.- Excepcionalmente podrán confiarse a los Inspectores del Trabajo algunas misiones accesorias a condición:

a) De que no dificulten en modo alguno el cumplimiento de su misión esencial,
^{por desatención de sus deberes.}
previsto en la ley.



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

b) De que estén, en la medida de lo posible, relacionadas por su misma naturaleza, con el esfuerzo primordial de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores;

c) De que no comprometan en modo alguno la autoridad y la imparcialidad que necesitan ante los patrones y trabajadores.

DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO

Art. 50.- El Departamento de Relaciones de Trabajo, estará constituido por las siguientes Secciones:

- a) Sección de Reclamos Individuales;
- b) Sección de Conflictos Colectivos de Trabajo;
- c) Sección de Contratos Colectivos y Salarios;
- d) Sección de Cooperación Sindical.

Art. 51.- El Departamento de Relaciones de Trabajo tendrá las siguientes atribuciones:

I) Investigar y analizar las causas de los conflictos de trabajo con el fin de proponer los medios apropiados para evitarlos o hacer en lo futuro, menos grave sus consecuencias;

II) Estudiar el desarrollo de la contratación colectiva con el fin de impulsarla y fomentarla de acuerdo con el propósito de procurar una silenciosa estabilización de las relaciones obrero-patronales conforme lo demanda el desarrollo industrial y la diversificación de la economía nacional;

III) Estudiar y analizar la política oficial sobre fijación de salarios y recomendar los métodos y procedimientos para esa fijación y que sean los que más se conformen a la realidad económica nacional.

IV) Sección de Reclamos Individuales:

a) Conocer en forma conciliatoria de todas las reclamaciones que presenten los trabajadores contra sus empleadores o sus representantes, sobre cuestiones emergentes del contrato individual de trabajo procurando una solución enmarcada dentro de las normas legales que no implique renuncia alguna de derecho;

b) Conocer y resolver en la misma forma del inciso anterior las reclamaciones de los trabajadores despedidos contra sus ex empleadores;

c) Intervenir en la redacción de los finiquitos que resuelvan las reclamaciones individuales de los trabajadores y refrendarlos anteponiendo la expresión "por ante mí";

d) Visar los finiquitos individuales hechos en forma directa;

e) Expedir las respectivas papeletas de citación



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

a) Los empleadores o a sus representantes contra quienes se interponga una reclamación cuantas veces sea necesario;

f) Llevar a conocimiento del Jefe de Departamento las reclamaciones que no hubiesen podido ser solucionadas a satisfacción de ambas partes;

g) Llevar un registro en que se anotarán diariamente las intervenciones de la sección, especificando detalladamente el objeto de la reclamación y la solución acordada, así como también de los finiquitos suscritos con tal motivo;

h) Llevar al Jefe del Departamento un informe mensual sobre las actuaciones de la sección con los correspondientes datos estadísticos.

V) Sección de Conflictos Colectivos de Trabajo:

a) Conocer de las reclamaciones incoadas por dos o más trabajadores contra su empleador, procurando solucionarlas de conformidad a Ley;

b) Conocer, intervenir, mediar y procurar solucionar por la vía de la conciliación administrativa todos los conflictos de trabajo surgidos como consecuencia de las relaciones entre empleadores y trabajadores, ajustando su intervención o mediación a las disposiciones de la Ley;

c) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales relativas al trámite de los conflictos colectivos;

d) Organizar las Juntas de Conciliación en los casos de conflictos colectivos de acuerdo a Ley;

e) aconsejar a patrones y trabajadoras en cuanto a la naturaleza, efectos y ventajas del contrato colectivo de trabajo, procurando que las partes en conflicto se sirvan de este instrumento para regularizar y reglamentar las condiciones generales de trabajo;

f) Llevar un registro diario, tanto de los conflictos colectivos con indicación de las peticiones de los trabajadores como de las huelgas, con especificación de sus causas y número de obreros afectados, rama o ramos de la actividad industrial o comercial, los salarios dejados de pagar o los pagados por los días de huelga, los perjuicios producidos, los medios de conciliación y los de arreglo y solución, etc.;

g) Llevar al Jefe del Departamento para que los haga del conocimiento del Director General de Trabajo, los antecedentes de todo el conflicto colectivo en que no hubiera habido avenimiento, a los fines legales correspondientes;

h) Llevar al Jefe del Departamento un informe mensual sobre las actuaciones de la sección con los correspondientes datos estadísticos;

VI) Sección de Contratos Colectivos y Salarios:

a) Revisar los contratos colectivos de trabajo, y



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

BOLIVIA

formular las observaciones pertinentes cuando no se ajusten a la Ley;

b) Llevar el registro de los contratos colectivos que se celebren en todo el país, y expedir a petición de las partes que lo suscribieron, las copias que debe legalizar el Oficial Mayor;

c) Estudiar y analizar los contratos colectivos de trabajo para comprobar la orientación, los objetivos y los beneficios de los mismos;

d) Realizar los trabajos preparatorios encaminados a declarar la obligatoriedad de los contratos colectivos de trabajo de conformidad con lo establecido por la Ley;

e) Estudiar los factores que inciden en la fijación de los salarios y los necesarios, para determinar la situación económica de las actividades productoras;

f) Solicitar a los organismos estatales y de todas las empresas que funcionan en el país los datos que considere necesarios para el cabal cumplimiento de sus funciones, estando aquellas obligadas a suministrarlos;

VII) Sección de Cooperación Sindical:

a) Velar y proteger el ejercicio de la libertad sindical de empleadores y de trabajadores;

b) Fomentar la constitución de asociaciones profesionales;

c) Cooperar con los sindicatos en todos los asuntos relacionados con sus actividades;

d) Llevar el registro de todas las organizaciones sindicales;

✓ e) Informar en el trámite de aprobación de estatutos de sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales;

✓ f) Inscribir en el Registro de Sindicatos, los estatutos de los sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales, previa comprobación de haberse cumplido con las disposiciones legales sobre la materia;

g) Intervenir de oficio o a petición de parte, en los conflictos surgidos entre sindicatos o en el seno de los mismos y solucionarlos de acuerdo a ley;

h) Autorizar y controlar los libros y balances de las organizaciones sindicales;

i) Llevar el registro de las Juntas Directivas de los sindicatos, y de las personas, que conforme a los estatutos, ejercen la representación legal, y expedir los certificados que al respecto le soliciten;

j) Asesorar a las organizaciones sindicales en



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

el trámite de sus diferentes solicitudes;

k) Promover y fomentar dentro de los sindicatos todas las actividades de solidaridad y provisión social, culturales, deportivas y técnicas;

l) Practicar investigaciones y estudios sobre el desarrollo del sindicalismo en Bolivia;

ll) Estudiar e informar sobre las solicitudes de ayuda material o económica que las organizaciones sindicales presenten ante el Ministerio;

m) Todas las demás que le encomienden las leyes, decretos supremos y demás disposiciones legales.

Art. 52.- Las Jefaturas Regionales del Trabajo actuarán como delegados auxiliares del Departamento de Relaciones del Trabajo, dentro de sus respectivas jurisdicciones para efecto de lo dispuesto en los ordinales IV., V., VI. y VII. del Art. 51.

CAPITULO IV.

DEPARTAMENTO DE MANO DE OBRA

Art. 53.- El Departamento de Mano de Obra estará constituido por las siguientes Secciones:

- a) Sección de Alasación y Productividad de la Mano de Obra;
- b) Sección de Migraciones;
- c) Sección de Formación Profesional y Aprendizaje;
- d) Sección de Servicio de Empleo (o Reocupación).

Art. 54.- El Departamento de Mano de Obra tendrá las siguientes atribuciones:

A) Sección de Planación y Productividad de la Mano de Obra:

a) Reunir y analizar los datos sociales relativos a las disponibilidades y utilización de la mano de obra, y en general de todo relacionado con los problemas de la mano de obra para planificar una política general de racional utilización de la mano de obra nacional;

b) Analizar la evolución y tendencia del empleo y la desocupación; las causas e incidencias del desempleo y las características de la población desempleada, a fin de proponer los medios para remediarlo;

c) Confeccionar la clasificación profesional ~~y reclasificar a los incapacitados;~~

d) Aconsejar a los industriales sobre la ubicación de nuevas empresas o industrias en relación con la disponibilidad de la mano de obra;

e) Planear y proponer lo que parezca más conveniente para mantener un alto nivel de empleo;

f) Prestar asistencia y asesoramiento en relación con el bienestar de los trabajadores;

Coordinar sus actividades con las del Departamento de Higiene, Seguridad y Asistencia Social y con las de la Inspección de Trabajo y con las de la Inspección de la Industria y Comercio.



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

g) Cooperar con el Departamento de Investigaciones Sociales y Estadísticas del Trabajo en la obtención regular y análisis de datos básicos para la preparación de las series estadísticas de productividad;

h) Asesorar a la Judicatura del Trabajo, cuando ésta lo requiera, en los litigios provenientes de la implantación de métodos o técnicas conducentes a una mayor productividad de la mano de obra;

i) Asesorar, en colaboración con el Instituto Boliviano de la Productividad, a las asociaciones y sindicatos profesionales, a entidades, empresas o particulares, en los problemas y diferencias que puedan surgir de la implantación de medidas conducentes a una mayor productividad.

B) Sección de Migraciones:

a) Investigar y estudiar todo lo relacionado con la migración extranjera, con el empleo de los extranjeros en el país, y compilar informaciones sobre los problemas industriales y de trabajo de los países extranjeros, especialmente de los países vecinos;

b) Visar el calificado de trabajo para radicación de extranjeros;

c) Visar los contratos de trabajo con extranjeros que deben venir al país;

d) Investigar la magnitud y las causas de la emigración de trabajadores bolivianos hacia los países fronterizos y proponer los remedios para impedir el éxodo de la mano de obra nacional;

e) Estudiar las formas de reclutamiento de los trabajadores bolivianos emigrantes y proponer la organización y control de esas operaciones conforme a lo establecido en los convenios internacionales sobre la materia;

f) Investigar las condiciones de trabajo de los trabajadores bolivianos emigrantes y proponer la celebración de convenios internacionales que reconozcan y garanticen a los trabajadores bolivianos las mismas condiciones de trabajo y los mismos derechos, beneficios y prestaciones que las leyes y reglamentos conceden a los nacionales de país de inmigración;

g) Llevar la estadística de los trabajadores bolivianos emigrantes y de la repartición de los mismos;

h) Investigar las causas de la migración interna de la mano de obra;

i) Estudiar, con la colaboración de las demás autoridades competentes y particularmente con el Ministerio de Asuntos Campesinos, las causas de la afluencia de los campesinos hacia las ciudades y proponer las medidas necesarias para lograr el arraigo de la población rural.

C) Sección de Formación Profesional y Aprendizaje:

a) Participar en el cumplimiento de las dispo-



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

siciones del Código de Educación, en todo lo que se refiere, a la educación vocacional, formación profesional, y aprendizaje; representar al Ministerio ante los organismos competentes, tal como el Consejo Superior de Enseñanza Técnica;

b) Elaborar y someter a la aprobación del Jefe del Departamento y a principios de cada año, un plan quinquenal de necesidades en formación profesional de mano de obra, que será transmitido al Consejo Superior de Enseñanza Técnica;

c) Organizar con la cooperación del Ministerio de Educación, las Universidades Populares y Empresas, cursos profesionales para aprendices; y de perfeccionamiento y capacitación obrera;

d) Velar por la aplicación del reglamento sobre la organización de secciones de aprendizaje en los institutos de enseñanza especial que dependen de la Dirección General de Rentas, en los que existen dichas secciones y fomentar su creación en los establecimientos que no las tengan;

e) Establecer y tener al día un índice de profesiones de acuerdo a las necesidades de la industria nacional;

f) Establecer para cada una de las profesiones que figuren en el índice las normas generales y específicas de los programas de aprendizaje;

g) Elaborar el censo de trabajadores menores de 18 años empleados en todas las ramas de actividad del país que no sean puramente agrícolas;

h) Establecer y tener al día un fichero de dichos trabajadores;

i) Velar por la estricta aplicación del reglamento general del contrato de aprendizaje y de las cláusulas particulares de cada contrato;

j) Determinar el número máximo de aprendices que puedan ser contratados en cada empresa y controlar el cumplimiento de las medidas adoptadas en este sentido;

k) Expedir certificados de aptitud, al firmar el contrato de aprendizaje, organizando las pruebas de aptitud que considere adecuadas;

l) Mantener un servicio permanente de información para empleadores y trabajadores relacionados con sus derechos y obligaciones consignados en la Legislación del Trabajo, en todo lo que se refiere al aprendizaje y a la capacitación obrera;

m) Gestionar la concesión de becas y seleccionar a los trabajadores que por sus merecimientos se hagan acreedores a ellas, dentro y fuera del país;

n) Colaborar con el Departamento Nacional



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

de rehabilitación en el cumplimiento de programas de formación profesional para inválidos y controlar su aplicación técnica;

D) Sección de Servicio de Empleo (o Reocupación):

a) Regular y coordinar la oferta y la demanda de la mano de obra;

b) Llevar los Libros de Registro y registrar a los trabajadores desocupados que soliciten su intervención, anotando los datos personales de cada aspirante, todo de conformidad con las disposiciones legales vigentes;

c) Entregar al aspirante una tarjeta en la que deben constar en el mismo orden, los datos a que se refiere el inciso anterior. La tarjeta se distinguirá por un número que debe coincidir con el del Libro del Registro;

d) Comunicar a los Empleos y patronos las ofertas de trabajo, en el siguiente orden preferencial: los casados a los solteros, y los que tengan mayor carga familiar a los que la tengan en menor grado;

e) Facilitar y canalizar el desplazamiento de la mano de obra, de acuerdo con las necesidades del mercado;

f) Difundir por los medios más convenientes, las ofertas y demandas de la mano de obra;

g) Confeccionar los formularios de la oferta de trabajo y de demanda de trabajadores;

h) Distribuir entre los sindicatos, formularios sobre ofertas de trabajo;

i) Distribuir entre los empleadores, formularios de demanda de trabajadores;

j) Estudiar el funcionamiento del servicio de empleo y proponer las reformas y ampliaciones que estimare convenientes;

k) Proponer la creación de oficinas de Empleo o Reocupación adscritas a las Jefaturas Regionales de Trabajo, en todos los casos en que hubiese razones para ello;

l) Informar mensualmente al Jefe del Departamento sobre el desarrollo de las actividades de la sección;

m) Organizar y presidir los Comités Paritarios encargados de colaborar en forma activa y directa en la pronta ~~colocación~~ ^{colocación} de los trabajadores;

n) Tener a su cargo todo lo relacionado con el empleo o reocupación ~~de los~~ ^{de los} trabajadores, de conformidad con las disposiciones legales vigentes;

o) Todas las demás que le atribuyan las Leyes, Decretos Supremos y demás disposiciones legales.

Art. 55.- La Sección de Empleo y las Oficinas que de ella de-



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

Lendan llevarán tres registros: 1) de oferta de trabajo; 2) de pedidos de trabajo, y 3) otro reservado donde se anotarán los antecedentes de los patrones que no hayan cumplido las condiciones bajo las cuales contrataron obreros, como también los antecedentes de estos últimos en el mismo caso.

Art. 56.- Las estadísticas que levantarán las oficinas de empleo o recuperación deberán contener los siguientes datos:

- a) Número de trabajadores inscritos, con especificación de especialidades;
- b) Número de ofertas;
- c) Número de demandas;
- d) Número de trabajadores colocados;
- e) Número de trabajadores no colocados;
- f) Número de cada especialidad.

CAPITULO V.

DEPARTAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Art. 57.- El Departamento de Higiene y Seguridad Industrial cumplirá las siguientes funciones:

- a) Hacer cumplir el Reglamento Básico de Higiene y Seguridad Industrial;
- b) Elevar las denuncias sobre infracción a dicho Reglamento ante la Inspección del Trabajo, para que imponga las sanciones correspondientes;
- c) Estudiar las condiciones de seguridad en el trabajo y proponer la adopción de las medidas adecuadas para prevenir los riesgos profesionales;
- d) Controlar el desenvolvimiento de la acción preventiva que desarrollan los diferentes organismos encargados de mejorar las condiciones sanitarias de la población trabajadora;
- e) Colaborar en el Departamento de Higiene y Seguridad Industrial de las cajas de Seguro Social, para el cumplimiento de las normas mínimas de seguridad e higiene proponiendo las modificaciones reglamentarias que sean necesarias;
- f) Fomentar los factores que ocasionan las enfermedades profesionales sugiriendo las medidas de profilaxis y de tratamiento;
- g) Estudiar y proponer las recomendaciones conducentes al mejoramiento de las condiciones de vivienda y alimentación;
- h) Establecer índices de peligrosidad;
- i) Llevar el registro y control de accidentes;
- j) Las demás que le encomienden las Leyes, Decretos Supremos y demás disposiciones legales.



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

CAPITULO VI.

DEPARTAMENTO DE DEFENSA GRATUITA DE TRABAJADORES

Art. 58.- El Departamento de Defensa Gratuita de Trabajadores, tendrá por objeto representar o asesorar a los trabajadores, siempre que estos lo soliciten, ante las autoridades competentes en los diferentes conflictos que se susciten entre ellos y sus patrones con motivo del contrato de trabajo e interponer las acciones o recursos que sean procedentes para la mejor defensa de los intereses de aquellos.

Art. 59.- El Departamento de Defensa Gratuita de Trabajadores propondrá la creación de las oficinas de Defensa Gratuita de Trabajadores que considere necesarias para la debida atención de las demandas y reclamaciones de los trabajadores, las cuales estarán adscritas a las respectivas Jefaturas Regionales del Trabajo, pero siempre bajo el inmediato control del Departamento.

Art. 60.- El Jefe del Departamento de Defensa Gratuita de Trabajadores, tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Firmar como la correspondencia dirigida a los interesados y autoridades de la república;
- b) Resolver y contestar las consultas que le formen los trabajadores en relación con sus conflictos;
- c) Proponer al Director General del Trabajo, la creación de las oficinas a que se refiere el artículo 59, previo el estudio e informe correspondiente;
- d) Ejercer directamente o por intermedio de la oficina respectiva las atribuciones a que se refiere el artículo 61;
- e) Estudiar el funcionamiento de los Tribunales de Trabajo e informar a la Corte Nacional del Trabajo sobre sus deficiencias, por intermedio del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social;
- f) Estudiar y proponer al Ministerio de Trabajo, las modificaciones que juzgare convenientes a las normas del procedimiento en los juicios del trabajo;
- g) Informar mensualmente al Director General del Trabajo del desarrollo de las actividades de su Departamento.

Art. 61.- Las oficinas de Defensa Gratuita de Trabajadores tendrán las siguientes atribuciones:

a) Representar y asesorar a los trabajadores que así lo soliciten ante las autoridades competentes en las diferencias y conflictos que surjan entre estos y los patrones;

b) Procurar que las diferencias y conflictos puestos a su conocimiento se resuelvan por la vía conciliatoria y concurrir a las audiencias que se realicen ante el departamento competente del Ministerio de Trabajo;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

c) Tramitar las reclamaciones que le encomendaron los trabajadores, siempre que se refieran a cuestiones emergentes del contrato de trabajo;

d) Patrocinar a los trabajadores o a sus causahabientes, en los reclamos que sobre indemnizaciones tuvieran ante la Caja Nacional de Seguro Social, las empresas o patrones y los tribunales de trabajo;

e) Interponer los recursos que sean procedentes para la defensa de los trabajadores reclamantes;

f) Absolver verbalmente o por escrito las consultas formuladas por los trabajadores;

g) Intervenir en los contratos de trabajo a petición de partes, y solo con carácter de asesor, y

h) Elevar semestralmente ante el Jefe del Departamento un informe escrito acerca del desarrollo de sus labores.

Art. 62.- Tanto el Jefe del Departamento de Defensa Gratuita de Trabajadores, como los Jefes de las oficinas correspondientes deben ser abogados en ejercicio, los que se reunirán anualmente, bajo la presidencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para presentar el informe de sus labores y las sugerencias destinadas a la mejor defensa jurídica de los trabajadores.

CAPITULO VII.

Departamento de

DE LAS JEFATURAS REGIONALES DEL TRABAJO

Art. 63.- Para auxiliar al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social en la cabal realización de las funciones y atribuciones que son de su competencia según el artículo 10, de este Estatuto, se organizarán y funcionarán dentro del territorio de la República, las Jefaturas *Departamentales* del Trabajo que fueren necesarias, las que en lo funcional y administrativo dependerán de la Dirección General del Trabajo.

Departamental

Art. 64.- Las Jefaturas *Regionales* del Trabajo tendrán las siguientes funciones y atribuciones:

a) Actuar como delegada del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social dentro de su respectiva jurisdicción para el cumplimiento de las funciones y atribuciones que se les fijan en este Estatuto y de las que se le encomiendan por disposiciones posteriores;

b) Velar por el cumplimiento de las leyes sociales;

c) Dirigir las negociaciones colectivas entre patrones y trabajadores e intervenir y mediar en los conflictos de trabajo, individuales o colectivos, que se susciten entre patrones y trabajadores de conformidad con las disposiciones legales en vigencia;

d) Informar en todo lo relacionado con nombramientos, traslados, ascensos, renunciaciones y remociones del personal de la Jefatura.



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

Art. 65.- Los Jefes Regionales del Trabajo tendrán las siguientes funciones:

- a) Dirigir y velar por el buen funcionamiento de todas las oficinas dependientes de la Jefatura Regional;
- b) Informar diariamente a la Dirección General del Trabajo sobre los conflictos ocurridos en el territorio de su jurisdicción y presentar mensualmente a la misma dirección un informe general sobre el desarrollo integral de las actividades de la Jefatura;
- c) Velar por que todas las dependencias de la Jefatura se sometan a las disposiciones legales que regulan su funcionamiento;
- d) Todas las demás que la encomiendan este Estatuto, las Leyes, Decretos Supremos y demás disposiciones legales.

Desarrollar
Art. 66.- Las Jefaturas Regionales del Trabajo dispondrán de acuerdo con las necesidades locales, de los Inspectores de Trabajo, oficinas de empleo, defensores gratuitos de trabajadores, así como de los demás servicios técnico-administrativos, y de los funcionarios y empleados que disponga el Ministerio.

Art. 67.- Los Inspectores del Trabajo siempre dependerán directamente del Departamento de la Inspección General de Trabajo, pero reconocerán al jefe regional como a su inmediato superior jerárquico.

TITULO VII.

DE LA DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL

ARTICULO I.

Art. 68.- La Dirección General de Seguridad Social es el órgano mediante el cual el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social interpreta, desarrolla y ejecuta las disposiciones legales en materia de Seguridad Social. Así mismo, le corresponde intervenir, controlar y ejercer la tutela que el Ministerio tiene sobre las cajas de Seguro Social e instituciones asistenciales, sociedades, asilos, Orfanatorios, Casas Cunas, Casas de Lucha, Maternidades, Hogares de Menores y todas las agrupaciones que se dedican a ejercer la Asistencia Social, cualesquiera que sean las formas de su organización y funcionamiento.

x Art. 69.- Los fondos destinados a fines de Seguridad Social, como son: Previsión Social, Patronato de Menores y otros, serán administrados por la Dirección General de Seguridad Social, no pudiendo utilizarse en fines diferentes, bajo responsabilidad de quien ordene su uso indebido.

x Art. 70.- La Dirección General de Seguridad Social es un organismo técnico que tiene autonomía y responsabilidades propias, hallándose bajo la Dirección, coordinación y regulación de un funcionario denominado Director General de Seguridad Social.



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

Art. 71.- El Director General de Seguridad Social debe ser necesariamente un Abogado especializado en Derecho Social y Seguridad Social. Será nombrado por el Ministro en base a una terna propuesta por el Oficial Mayor.

Art. 72.- El Director General de Seguridad Social tendrá las siguientes atribuciones:

a) Orientar y desarrollar la política de Seguridad Social de acuerdo con las líneas trazadas por el Supremo Gobierno;

b) Proponer al Oficial Mayor todo género de planos, proyectos y reformas para el funcionamiento adecuado de su Dirección;

c) Ejecutar y hacer cumplir las órdenes y disposiciones que le sean impartidas por el Ministro y el Oficial Mayor;

d) Proponer, mediante ternas, ante el Oficial Mayor el nombramiento de los Jefes de Departamento dependientes de su Dirección;

e) Conocer y resolver los asuntos presentados por los Jefes de Departamento de su Dirección;

f) Informar al Oficial Mayor de las propuestas y proyectos, representaciones y la labor que realizan los Jefes de Departamento;

g) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales vigentes en materia de Seguridad Social;

h) Supervigilar la labor desarrollada por los Jefes de Departamento, Directores de Centros Asistenciales e imponer las sanciones correspondientes en caso de comprobar lenidad, abandono de labores y demás infracciones al presente Estatuto;

i) Preparar y desarrollar previa aprobación del Oficial Mayor, los cursos de capacitación del personal de su Dirección;

j) Pedir informes a los auditores e interventores de las cajas de Seguro Social sobre el desempeño de sus labores.

k) Estudiar los resultados de la aplicación de las Leyes sobre Seguridad y Asistencia Sociales en vigencia y proponer las reformas convenientes;

l) Coordinar las actividades de su Dirección con las de la Dirección General del Trabajo, para el mejor cumplimiento de las ~~Leyes~~ Leyes Sociales;

m) Resolver las quejas y denuncias presentadas contra los Jefes de Departamento y los Directores de Centro Asistenciales;

* n) Autorizar el empleo de fondos de Previsión Social y del Patronato de Menores;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

o) Resolver todos los demás aspectos relacionados con la Seguridad Social y los que le encomienden las leyes y los reglamentos correspondientes;

p) Coordinar las labores y ejecutar control sobre todas las dependencias Fiscales y Asociaciones particulares que realicen funciones de beneficencia y asistencia social, las mismas que rendirán cuentas de sus labores a la Dirección General de Seguridad Social;

q) Elaborar los planes de implantación y desarrollo de Centros Asistenciales;

Art. 73.- La Dirección General de Seguridad Social; está constituida por los siguientes Departamentos:

- a) Departamento de Seguridad Social
- b) Departamento de Asistencia Social
- c) Departamento de Rehabilitación
- d) Departamento de Menores y Protección a la Infancia
- e) Departamento de Listas Pasivas.

f) *Departamento de Asistencia y Asesoría Social*

Párrafo A

DE LOS JESES DE DEPARTAMENTO

× Art. 74.- Los Jefes de Departamento son los directos responsables de las diferentes Secciones a su cargo, ante el Director General de Seguridad Social.

× Art. 75.- Los Jefes de Departamento serán nombrados por el Oficial Mayor a terna propuesta por el Director General de Seguridad Social.

Párrafo B

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD SOCIAL

Art. 76.- El Departamento de Seguridad Social, estará a cargo de un Jefe que deberá ser Abogado especializado en Derecho Social con conocimientos sobre Seguridad Social y que haya practicado por lo menos dos (2) años en instituciones de Seguridad Social.

Art. 77.- Son funciones del Jefe del Departamento de Seguridad Social:

a) Conocer y resolver los asuntos presentados por los Jefes de Sección de su Departamento.

b) Proponer al Director General de Seguridad Social, planes y proyectos para el mejor funcionamiento de su Departamento.

c) Ejecutar cuantas disposiciones le sean encomendadas por el Director General de Seguridad Social.

d) Proponer planes, revisar programas e informes sobre los servicios sociales especializados.

e) Proponer mediante ternas, el nombramiento de los Jefes de Sección.

⑤ f) Supervigilar la labor desarrollada por los Jefes de Sección, Directores de Centros Asistenciales e imponer las sanciones correspondientes.

g) Elaborar el plan general de inversiones.

y someterlo a la aprobación de la Junta

⑥ h) Reemplazar al Director General en caso de impedimento, licencia o ausencia ocasional de sus labores.

⑦ i) Revisar y elevar informe al Director General, de los presupuestos de ingresos y egresos de los diferentes centros asistenciales dependientes del Ministerio.

⑧ j) Ejecutar los planes de implantación y desarrollo de Centros Asistenciales.

⑨ k) Adquirir, *para* los medicamentos necesarios para la atención de las personas que se hallan bajo la protección de la Dirección General de Seguridad Social, debiendo estar asesorado, para el efecto, por un médico del Departamento de Menores.

Art. 78.- El Departamento de Seguridad Social, está constituido por las siguientes Secciones:

- a) Sección Seguridad Social
- b) Sección Asignaciones Familiares
- c) Sección Vivienda
- d) Sección Cooperativas y Mutualidades.

I n c i s o I.

SECCION SEGUROS SOCIALES

Art. 79.- La Sección Seguros Sociales, estará a cargo de un Jefe, cuyas atribuciones son las siguientes:

a) Hacer cumplir las disposiciones vigentes sobre el Seguro Social;

b) Comprobar las denuncias formuladas por los asegurados, sobre deficientes prestaciones sanitarias y económicas que proporcionaren las Cajas de Seguro Social, debiendo elevar informe al Director General de Seguridad Social para que imponga las sanciones correspondientes;

c) Hacer cumplir los reglamentos de las diferentes Cajas de Seguro Social;

④ d) Resolver en primera instancia, con apelación a la Dirección General de Seguridad Social, el campo de aplicación del seguro en todos los aspectos de dudosa determinación;

e) Controlar el uso y resolver los aspectos dudosos con respecto a la aplicación del "Número Individual" y del "Número Patronal";

f) Colaborar a las Secciones de Asignaciones Familiares, Vivienda y Cooperativas, en el suministro de los datos que precisen;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

*g) Verificar los pagos de prestaciones de rentas por los Seguros de Riesgos Profesionales, invalidez, vejez y muerte; en caso de reclamación;

+h) Control sobre cooperativas y organizaciones en las que presten servicios trabajadores indemnizados;

I n c i s o 2.

SECCION ASIGNACIONES FAMILIARES

Art. 80.- La Sección Asignaciones Familiares, estará a cargo de un Jefe, con las siguientes atribuciones:

a) Vigilará el cumplimiento del régimen de Asignaciones Familiares de: subsidio matrimonial, natalidad, de lactancia, subsidio familiar, de sepelio y de alquiler;

b) Controlará el otorgamiento de los beneficios, obligando al cumplimiento de las disposiciones supremas a los empleados; exigiendo mensualmente la presentación de las planillas del pago de subsidios;

c) Para la correcta aplicación del régimen de Asignaciones Familiares, esta sección, mediante su personal y Asistentes Sociales de su dependencia, controlará todos los aspectos relativos a su normal otorgamiento;

d) Informará mensualmente, a la Dirección General de Seguridad Social, la alteración y la inexactitud de los datos presentados en las planillas por los empleadores para su sanción pertinente;

*e) Llevará su registro-control de las planillas presentadas por los empleadores;

f) Visará con los respectivos sellos de la sección, la presentación de planillas;

g) Coordinará labores con las Cajas de Seguro Social a instituciones similares para el mejor cumplimiento de estos beneficios;

h) Con el informe previo de las Visitadoras Sociales del Departamento, informará a la Dirección General de Seguridad Social, sobre la procedencia o improcedencia de las solicitudes de ayuda social a hogares pobres;

i) Creará las condiciones morales y materiales que permitan a la familia asegurar su estabilidad, y a sus miembros desenvolver, en su ambiente, todas sus posibilidades;

✓j) Protegerá a la familia numerosa contra las contingencias de la desventaja social frente a los problemas económicos;

✓k) Proporcionará a la familia una compensación de tipo económico que esté en relación al volumen de aquellos;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

✓1) Cubrirá los riegos de un deficiente desenvolvimiento familiar, tanto en el aspecto económico, educativo, como alimentación de los hijos;

✓11) Fomentará la natalidad como una de las medidas más eficientes para el progreso del país;

✓m) Unificará a la familia previniéndola contra los riegos de su destrucción por causas atribuibles a determinados problemas, como ser:

- 1) Falta del Jefe de familia
- 2) Desconciación, y
- 3) Cargas familiares numerosas.

I n c i s o 3.

SECCION VIVIENDA

Art. 21.- La Sección Vivienda, estará a cargo de un Jefe, que necesariamente será arquitecto con conocimientos de vivienda social y tendrá las siguientes atribuciones:

a) Ejercitar el control y hacer cumplir las disposiciones del Régimen de Vivienda Popular;

b) Ejecutar la tuición que el Ministerio tiene sobre el Instituto Nacional de Vivienda;

c) Coordinar las proyecciones de la política del Ministerio con la del Instituto Nacional de Vivienda y los Departamentos de Urbanización de las alcaldías municipales;

d) Revisar el Presupuesto y Balance del Instituto Nacional de Vivienda e informar a la Dirección General de Seguridad Social, sobre las observaciones que considere convenientes;

e) Pedir cuantos informes considere convenientes a los auditores del Instituto Nacional de Vivienda;

f) Coordinar la acción del Servicio Social, con los programas de Vivienda;

g) Realizar investigaciones socio-económicas de la Vivienda;

h) Informar al Jefe del Departamento de Seguridad Social, sobre las reclamaciones formuladas por los adjudicatarios de Viviendas Populares;

i) Realizar intercambio de informaciones con los organismos especializados;

j) Cumplir con las demás funciones determinadas por el Jefe de Departamento.



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

I n c i r c h.

SECCION COOPERATIVAS Y MUTUALIDADES

Art. 82.- La Sección Cooperativas y Mutualidades, estará a cargo de un Jefe cuyas atribuciones son las siguientes:

- a) Fomentar la creación de cooperativas en general;
- b) Dirigir y coordinar el movimiento cooperativo y mutualista en el país, proyectando las disposiciones tendientes a este propósito;
- c) Informar en los trámites sobre personería Jurídica de cooperativas y mutualidades;
- d) Llevar el Registro Nacional de esta clase de instituciones;
- e) Prestar el auxilio técnico que requieran las cooperativas, formular modelos y estatutos, métodos de contabilidad, esquemas de administración interna y otros servicios para facilitar el funcionamiento de las cooperativas;
- f) Efectuar y hacer cumplir las disposiciones legales sobre cooperativas y mutualidades y resolver las consultas que se le formen;
- g) Difundir por todos los medios de propaganda los principios y prácticas del cooperativismo;
- h) Establecer enlaces entre los organismos internacionales y las instituciones cooperativas del país;
- i) Revisar anualmente los balances y presupuestos de las cooperativas y mutualidades del país, las mismas que deberán presentar dichos estados financieros hasta el 31 de Abril;
- j) Pedir, anualmente, a todas estas instituciones, un informe detallado de las labores que, en cumplimiento de la función social para la que han sido creadas, desarrollaron durante el año. Estos informes se publicarán como parte del programa de difusión contemplado en el punto g);
- k) Organizar sistemas para el fomento de las cooperativas y mutualidades, prestando, en su caso, atención especial al desarrollo de todas las ramas del cooperativismo;
- l) Proporcionar informaciones acerca de: las relaciones entre empleados y asalariados en las cooperativas, la aplicación de las leyes sociales y su efecto sobre el desarrollo del movimiento cooperativo, las relaciones en general entre sindicatos y cooperativas;
- ll) Intensificar la acción gubernamental en beneficio del cooperativismo y mutualismo proyectando disposiciones que acuerden subvenciones y créditos del Estado;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

BOLIVIA

m) Crear, en donde fuera posible, cursos sobre cooperación con facultades para el otorgamiento de diplomas a fin de lograr la formación cooperativa de los dirigentes de estas instituciones;

n) Efectuar estudios tendientes a la posible creación de una Caja para el fomento de cooperativas y mutualidades;

Art. 83.- El Jefe de la Sección Cooperativas y Mutualidades, será designado por el Oficial Mayor, en base a un examen de competencia.

PARAFO C.

DEPARTAMENTO DE ASISTENCIA SOCIAL

Art. 84.- El Departamento de Asistencia Social, estará a cargo de un Jefe que deberá ser Asistente Social con título y experiencia en la ratoria, siendo su función principal, la solución de los problemas sociales, en los siguientes aspectos:

-) Caso Social;
-) Grupo Social, y
-) Comunidad

Art. 85.- Son atribuciones del Jefe de este Departamento:

a) Coordinar y ejercer tuición sobre todas las actividades asistenciales del país;

b) Crear organismos destinados a la solución de problemas sociales;

c) Asistir a la infancia en colaboración directa con los Departamentos de Menores y Protección a la Infancia y Rehabilitación;

d) Planear directivas e instrucciones completas sobre métodos y sistemas a las instituciones de su dependencia;

e) Realizar el servicio social, industrial, minero, artesanal, médico, familiar, etc., y desarrollar dicho servicio en las instituciones privadas de asistencia social;

f) Dar directivas generales sobre la política social que deben seguir los diferentes servicios de asistencia social;

g) Realizar encuestas para determinar las condiciones de vida del trabajador y su familia;

h) Propender a la formación de asistentes sociales en relación con las exigencias actuales;

mlgs-0
i) Llevar un registro de los estatutos y reglamentos internos de los organismos asistenciales de todo el país, que tengan programas o desarrollen actividades de asistencia social.



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

-35-

Art. 86.- Para el cumplimiento de dichas atribuciones, estará formado por:

- * a) Jefatura de Departamento
- b) Sección Organización de la Comunidad
- c) " Asistencia social de grupo y familiar
- d) " Asistencia Social de Caso o de Necesidades Individuales
- e) " Legislación de Comunidad, de Caso y de Grupo
- f) " Administración
- g) " De Servicio Social Especializado.

I n c i s o 1.

SECCION ORGANIZACION DE LA COMUNIDAD

Art. 87.- La Sección organización de la comunidad estará a cargo de un Jefe, cuyas atribuciones son las siguientes:

a) Ejercitar un control permanente y orientar la educación de la comunidad en las zonas fabriles, rurales, mineras, siringas y poblaciones nuevas;

b) Coordinar labores con el Instituto Nacional de Vivienda, Cajas de Seguro Social e instituciones afines y orientar la política social en un sentido de solidaridad social;

c) Coordinar programas sociales urbanas y rurales en reglación con los organismos que tienen idénticas funciones, tales como el Ministerio de Higiene y Salubridad, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Agricultura, Asuntos Campesinos, la Iglesia y otras instituciones públicas y privadas;

d) Ejecutar las instrucciones y determinaciones de su Jefe de Departamento;

I n c i s o 2.

SECCION ASISTENCIA SOCIAL DE GRUPO Y FAMILIAR

Art. 88.- La Sección de Asistencia Social de Grupo y Familiar, estará a cargo de un Jefe con las siguientes atribuciones:

* a) Asesorar y controlar, mediante su servicio de asistencia social, el desenvolvimiento de cooperativas y mutualidades;

b) Ejercer tuición sobre los clubes de Madres, de empleados y otros similares;

c) Prestar cooperación y asistencia a los inválidos que no reciban prestaciones por otros medios;

d) Prestar asistencia a los beneficiarios de Listas Pasivas;

e) Cooperar a otros organismos estatales privados, en caso de calamidades, conmociones civiles, siniestros, etc.;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

f) Cooperar a la sección correspondiente, para el debido cumplimiento del Régimen de Asignaciones Familiares;

g) Ejecutar las instrucciones y determinaciones de su Jefe de Departamento;

I n c i s o 3.

SECCION ASISTENCIA SOCIAL DE CASO O DE NECESIDADES INDIVIDUALES

Art. 89.- La Sección de Asistencia Social de Caso o de Necesidades Individuales, estará a cargo de un Jefe con las siguientes atribuciones:

a) Prestar asistencia a los trabajadores en las fábricas, en colaboración con las asistentes sociales de cada empresa;

b) Prestar asistencia a los trabajadores domésticos;

c) Proporcionar asistencia a las mujeres solteras, madres y viudas;

d) Prestar asistencia a los incapacitados temporales y definitivos;

e) Prestar asistencia a los mendigos, desocupados y ancianos;

f) Prestar asistencia a los inmigrantes, liberados y enfermos crónicos;

g) Protección y asistencia en casos de prostitución;

h) Asistencia a los no videntes, en coordinación con los centros asistenciales, públicos y privados que se especializan en estos casos;

i) Asistencia a los menores en cooperación con los organismos encargados de su protección y rehabilitación.

Art. 90.- Esta Sección, al igual que las otras dependientes del Departamento de Asistencia Social, contará con el necesario número de asistentes sociales.

I n c i s o 4.

SECCION: LEGISLACION DE COMUNIDAD, DE CASO Y DE GRUPO.

Art. 91.- La Sección Legislación de Comunidad, de caso y de grupo, estará a cargo de un Jefe, que deberá ser Abogado con experiencia en Legislación Social, cuyas atribuciones serán las siguientes:

a) Compilar las disposiciones legales relativas a asistencia social;

b) Elaborar planes para el desarrollo de las demás secciones;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

c) Gestionar la sanción o reforma de leyes y decretos que tiendan a la realización de programas de asistencia social;

d) Elaborar y coordinar planes en relación con los programas de ayuda técnica;

e) Hacer estudios para el mejoramiento de los sistemas administrativos en los organismos de Seguridad Social;

f) Revisar y proponer enmiendas a los estatutos y reglamentos de instituciones que prestan asistencia social;

g) Estudiar y proyectar las disposiciones necesarias para el establecimiento del Código del Niño y de los Tribunales de Menores;

h) Absolver las consultas que se le formulan con relación a los problemas de legislación y asistencia social;

i) Cumplir con las demás funciones determinadas por los organismos competentes.

Inciso 5.

SECCION ADMINISTRACION Y SERVICIO SOCIAL
ESPECIALIZADO

Art. 92.- La Sección Administración y Servicio Social Especializado, estará a cargo de un Jefe, cuyas atribuciones serán:

a) Llevar el control y censos de l personal y de asistidos de las instituciones públicas y privadas;

b) Determinar la clase de asistencia que se presta en dichos organismos e informar al Jefe de Departamento, sobre las irregularidades que compruebe;

c) Informar sobre la suficiencia de recursos y revisar los presupuestos de las referidas instituciones;

d) Ejercer la tuición que el Ministerio tiene sobre todos los centros asistenciales del país;

e) Mantener relaciones con las instituciones extranjeras;

f) Informar al Jefe de Departamento, sobre el tipo de obra, incidencia, origen y censo de la ayuda que prestan las instituciones extranjeras;

g) Coordinar la labor del Departamento con la ayuda que prestan instituciones como el Rotary Club, Unicef., O.I.T. Club de Leones, etc.;

h) Llevar el fichero Central del personal de las instituciones de carácter social, públicas y privadas;

i) Llevar el fichero central de asistidos en todas las ramas y de los tres servicios;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

Ver a) ^(x)j) Llevar el control del tipo de asistencia de todas las instituciones públicas y privadas;

k) Ejercer control sobre las Escuelas de Asistencia Social;

Ver l) ^(x)l) Estudiar y revisar los tipos de organización de instituciones y su incidencia en el bienestar colectivo;

ll) Estudiar y proyectar el tipo de Asistencia Social especializada;

m) Llevar el Censo Nacional de Instituciones Sociales.

Parrafo "D"

DEPARTAMENTO DE REHABILITACION

Art. 93.- El Departamento de Rehabilitación tiene a su cargo la rehabilitación de los ciudadanos y menores física y mentalmente disminuidos, tratando de lograr su transformación moral y espiritual mediante una formación y educación especiales.

x Art. 94.- El Jefe del Departamento será designado por el Oficial Mayor del Trabajo y Seguridad Social a terna elevada por el Director General de Seguridad Social.

Art. 95.- Para ejercer dicho cargo se requiere:

a) Ser Asistente Social titulado, médico o persona con conocimiento amplio de pedagogía y psicología;

b) Haber efectuado trabajos o estudios sobre recuperación en este sector;

Art. 96.- Las atribuciones de este Departamento serán las siguientes:

a) Orientar y asesorar la política de rehabilitación del Estado;

b) Organizar y desarrollar los medios necesarios para los propósitos de la rehabilitación;

^(x) c) Administrar y orientar técnicamente a las instituciones de rehabilitación que existen actualmente en el país y bajo su dependencia;

d) Proporcionar, en la medida de las posibilidades, los medios necesarios para el trabajo en el campo de la rehabilitación que cumplen las instituciones actualmente bajo su dependencia;

^(x) e) Promover la formación profesional de personal a cuyo cargo se ha de desarrollar el problema de rehabilitación;

f) Proponer legislación en materia de rehabilitación;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

g) Dirigir y orientar la opinión pública sobre los diversos conceptos que encara la rehabilitación;

h) Efectuar labor de estudio e investigación de nuevos métodos en el campo de la rehabilitación;

i) Estudiar y responder consultas sobre materia de rehabilitación que efectuen los organismos internacionales por intermedio del Ministerio y otra participación;

j) Organizar estadística completa en materia de rehabilitación;

k) Organizar los servicios actualmente existentes para que sirvan a un plan definido en materia de rehabilitación nacional;

l) Coordinar el trabajo de rehabilitación que cumple las instituciones fiscales y privadas, tratando de evitar la duplicidad de funciones;

m) Superar los sistemas administrativos de las instituciones a su cargo, mediante la implantación de normas completas;

n) Prever directivas completas sobre métodos y sistemas a las instituciones de su dependencia;

o) Organizar seminarios periódicos sobre los diversos aspectos en materia de rehabilitación;

p) Distribuir material de literatura especializada (Libros, revistas, panfletos, etc.) a las instituciones de su dependencia;

q) Formación de hojas de concepto profesional con méritos y deméritos del personal dependiente del Departamento Nacional de Rehabilitación y organización del Escalafón de empleos del Departamento Nacional de Rehabilitación;

r) Categorización individual del personal dependiente de los diversos servicios del Departamento Nacional de Rehabilitación;

s) Estudios y presentación de normas legislativas en materia de rehabilitación y recopilación de Leyes, Decretos y Disposiciones inherentes a materia de Rehabilitación que se dictan en el país;

t) Lograr facilidades para la venta y consumo de artículos manufacturados por instituciones o personas comprendidas en el trabajo de rehabilitación;

u) Conseguir facilidades para la internación y circulación de equipos y materiales obtenidos en el exterior destinados a los trabajos de rehabilitación (Liberación de impuestos aduaneros, franquicias postales y telegráficas, impuestos nacionales, departamentales y municipales, etc.)

t) Crear un clima favorable a los propósitos de trabajo de rehabilitación;

u) Orientar la reacción social dentro de un marco de justo trato a los inválidos;

v) Publicaciones periódicas, emisiones radiales y empleo de otros medios de difusión para conformar una conciencia Nacional de Rehabilitación y fomentar la investigación en los diversos aspectos del campo de rehabilitación (médico, ortopédico, educativo, instructivo, orientación profesional, readaptación profesional, formación profesional, colocación y desarrollo post ocupacional);

w) Estimular la inventiva de equipos, aparatos y materiales que faciliten el tratamiento y trabajo de los inválidos;

x) Gestionar la apropiación de los medios económicos necesarios al funcionamiento o creación de los servicios del país;

y) Organización de cursos periódicos ^{las personas en-} cargadas de los diversos servicios de Rehabilitación;

Ver e) arriba

z) Selección y otorgamiento de becas de especialización profesional en el exterior;

Art. 97.- El Departamento de Rehabilitación estará formado por las siguientes secciones:

- a) Jefatura del Departamento;
- b) Sección Educación Especial y Rehabilitación de Lisiados;
- c) Sección Rehabilitación de Ciegos;
- d) Sección Prevención de la Ceguera y Sordera;
- ~~e) Sección:~~ *Readaptación*

I n c i s o l.

SECCION EDUCACION ESPECIAL Y REHABILITACION DE LISIADOS.

Art. 98.- La Sección Educación Especial y Rehabilitación de Lisiados, estará a cargo de un Jefe, cuyas funciones serán:

- a) Control técnico en la educación de niños, sordos y débiles mentales que se cumple mediante los Institutos de Educación Especial;
- b) Proveer instrucción pre-escolar y primaria a niños sordos, ciegos y débiles mentales;
- c) Desarrollar programa de educación de ajuste personal y social en los diversos grupos;
- d) Desarrollar programa de Educación prevocacional en los diversos grupos;

e) Proveer de orientación y formación vocacional al término de la instrucción primaria;

f) Asistencia Social Escolar;

g) Responsabilidad administrativa de la institución;

h) Control administrativo en los Institutos de Educación Especial y Rehabilitación;

i) Sugerir métodos de trabajo, planes, programas de estudio y método de enseñanza;

j) Organismo de consulta sobre problemas de pedagogía especial;

k) Proveer servicios de Asistencia Escolar a los grupos de niños excepcionales;

I n c i s o 2

SECCION REHABILITACION DE CIEGOS

Art. 99.- La Sección Rehabilitación de Ciegos estará a cargo de un Jefe cuyos atribuciones serán:

a) Proporcionar instrucciones pre-escolares y primaria a niños ciegos;

b) Desarrollar programas de educación de ajuste personal y social a los niños ciegos;

c) Desarrollar programas de educación pre-vocacional para los niños ciegos;

d) Alfabetización y educación especial complementaria a los ciegos adultos;

e) Ajuste personal y social a ciegos adultos;

f) Provisión de servicios a ciegos que ocasionalmente se encuentran en la ciudad;

g) Proveer servicios a ciegos que siguen instrucción en colegios, universidades y otros centros corrientes;

h) Atender y llevar la responsabilidad administrativa de las instituciones destinadas a la asistencia de ciegos en toda la República;

i) Tramitar los medios, recursos económicos y otras necesidades de las instituciones a su cargo;

j) Atención de Servicio Social a los ciegos adultos, en coordinación con el Departamento de Asistencia Social;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

-42-

9

k) Desarrollar programas vocacionales para ciegos adultos;

I n c i s o 3

SECCION PREVENCION DE LA CEGUERA Y SORDERA

Art. 100.- La Sección Prevención de la Ceguera y Sordera, estará a cargo de un Jefe, cuyas atribuciones serán:

a) Divulgación de medidas profilácticas para evitar la propagación de la oftalmía en los recién nacidos;

b) Prevención de accidentes oculares en la infancia;

c) Selección cuidadosa de juguetes de los niños con fines de prohibir el uso de los que sean peligrosos a la vista;

d) En coordinación con las autoridades sanitarias y educacionales, elaborar un programa para la prevención de la miopía progresiva, estrabismo y defectos visuales por opacidades corneales;

e) Divulgar las medidas conducentes a prevenir las causas de la ceguera;

f) Reglamentar las condiciones de iluminación, higiene de los talleres, escuelas, oficinas, etc., en coordinación con el Departamento de Higiene Industrial y las autoridades de Educación;

g) Procurar el tratamiento de oídos y diagnóstico de la sordera en las personas de escasos recursos económicos;

h) Distribuir afiches y propaganda escrita a las oficinas sindicales;

i) Facilitar exámenes audiométricos;

j) Divulgar el uso de audímetros;

k) Proporcionar instrucciones para la lectura de labios;

l) Proteger a las personas duras de oído y proporcionarles la instrucción y tratamiento adecuados;

I n c i s o 4

SECCION REOCUPACION

Art. 101.- La Sección de Recupación, estará a cargo de un Jefe cuyas atribuciones serán:

a) Regular y coordinar la oferta y la demanda de la mano de obra;

b) Facilitar y canalizar el desplazamiento



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

de la mano de obra de acuerdo con las necesidades del mercado de trabajo;

c) Distribuir entre los sindicatos de trabajadores, formularios de oferta de mano de obra;

d) Llevar los registros y censos de trabajadores desocupados;

e) Divulgar, por los medios más convenientes, las ofertas y demandas de la mano de obra;

f) Despertar el interés del empleador para lograr la colocación de inválidos rehabilitados mediante el trabajo productivo;

g) Proponer a los diversos organismos estatales la adopción de medidas que faculten el tratamiento, colocación y desarrollo especial de los inválidos;

h) Colocación y desarrollo post ocupacional de rehabilitados;

i) Llevar el censo de las diferentes empresas, talleres y establecimientos, con la clasificación de las actividades de su personal y especialidades;

j) Coordinar sus labores con el Departamento de Formación y aprendizaje de la Dirección General del Trabajo;

k) Coordinar sus labores con el Departamento de mano de obra y migraciones de la Dirección General del Trabajo;

P á r r a f o "E"

DEPARTAMENTO DE MENORES Y PROTECCION A LA INFANCIA.

Art. 102.- El Departamento de Menores y Protección a la Infancia, estará a cargo de un Jefe, que deberá ser Asistente Social o persona con experiencia en el problema del niño.

Art. 103.- Son funciones del Jefe del Departamento de Menores y protección a la Infancia:

a) Vigilancia y control de las instituciones de asistencia a menores, sean públicas o privadas, en todo el territorio de la República;

b) Organización y funcionamiento de los Hogares; *dependencia de Menores*

c) Fiscalizar que los niños abandonados sean inscritos en el Registro Civil;

d) Procurar asistencia sanitaria a los niños abandonados o indigentes;

e) Crear un ambiente idóneo desde el punto de vista moral, higiénico y educativo para los niños;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

f) Censura de películas y espectáculos para el público infantil;

g) Coordinar sus funciones con los Departamentos de Asistencia Social y Rehabilitación;

h) Hacer cumplir las disposiciones legales de protección a la infancia;

i) Combatir la prostitución de menores;

j) Combatir el abandono de niños;

k) Combatir y resolver el problema de la mendicidad infantil;

l) Llevar el control y resolver las solicitudes de internamiento;

ll) Procurar la educación, instrucción y formación profesional de los menores a su cargo;

m) Controlar la asistencia médica a los menores que se hallan bajo su dependencia;

n) Impartir las instrucciones pertenecientes a las secciones de su Departamento;

ñ) Cumplir las disposiciones que le encomienda el Director General de Seguridad Social;

Art. 104.- El Departamento de Menores y Protección a la Infancia, estará constituido por las siguientes Secciones:

- a) Sección De Protección: Social, Moral y Jurídica.
- b) Sección De Asistencia: Sanitaria, Social y Económica.
- c) Sección De Educación y Rehabilitación: Instrucción, Educación pre-vocacional, Vocacional, Rehabilitación Conductual y Ajuste Personal y Social.
- d) Sección Administración de Hogares y Centros Regionales.

I n c i s o 1

SECCION DE PROTECCION: SOCIAL - MORAL Y JURIDICA

Art. 105.- La Sección de Protección, estará a cargo de un Jefe, que debe ser asistente social o persona con experiencia en problemas de menores, sus funciones serán:

a) Crear en los menores la capacidad de un equilibrio afectivo;

b) Proteger a los niños abandonados, procurando su internamiento o colocación familiar;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

- c) Proteger al niño con conducta irregular, procurando su rehabilitación;
- d) Proteger al niño indigente, proporcionándole un ambiente familiar o mediando la miseria de su hogar;
- e) Colocación de huérfanos en los Hogares o en casas de parientes;
- f) Investigar los casos en que se solicita autorización de viaje de menores al interior y exterior de la República;
- g) Estudiar la creación de nuevos Hogares, Asilos, etc.;
- h) Protección a la madre abandonada, soltera, en estado de necesidad, prenatal, natal y post-natal;
- i) Creación de centros asistenciales de protección al recién nacido, al niño en edad pre-escolar, en edad escolar y al adolescente;
- j) Solicitudes para el pago de pensiones alimenticias;
- k) Coordinación con las autoridades judiciales y policíacas para ejercitar la protección jurídica;
- l) Intervención en defensa de los menores que hayan incurrido en faltas, culpas o delitos;
- m) Tramitar la investigación de paternidad en casos de abandono de niños y de familia;
- n) Asesorar en los procedimientos de tutela, adopción, reconocimiento de hijos naturales, etc.;
- ñ) Estudiar y planear la creación de tribunales de menores;
- o) Proteger al menor trabajador, y a la madre trabajadora embarazada;

SECCION DE ASISTENCIA: SANITARIA, SOCIAL Y ECONOMICA

Art. 106.- La Sección de Asistencia Sanitaria, Social y Económica, estará a cargo de un asistente social, con experiencia en asistencia de Menores, cuyas funciones serán:

- a) Planear y ejecutar el programa de Medicina preventiva, curativa y reproductiva de los menores a cargo de la Dirección General de Seguridad Social;
- b) Vigilancia y control sanitario de las instituciones de asistencia a menores;
- c) Proporcionar la asistencia necesaria me-



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

BOLIVIA

d) Realizar controles sanitarios periódicos, orientación higiénica, vacunación, etc. a los menores que presentan problemas sociales;

e) Proporcionar asistencia pre-natal, prevención y profilaxis de enfermedades sociales;

f) Coordinar su labor con la de las autoridades del Ministerio de Higiene y Salubridad;

g) Asistir a los niños anormales psíquicos, a los deficientes físicos;

h) Cooperar con el Departamento Nacional de Rehabilitación para la asistencia de niños deficientes físicos y anormales;

i) Tramitar el pago de Asignaciones y subsidios en favor de los menores abandonados o internos en los Hogares del Ministerio;

j) Cobrar subsidios para menores huérfanos, pensiones alimenticias y otras prestaciones económicas;

k) Pedir el cumplimiento de disposiciones legales que otorguen recursos para la asistencia de menores;

I n c i s o 3

SECCION DE EDUCACION Y REHABILITACION: INSTRUCCION, EDUCACION PRE-VOCACIONAL, VOCACIONAL, REHABILITACION CONDUCTUAL, AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL.

Art. 107.- La Sección de Educación y Rehabilitación estará a cargo de un Asistente Social con experiencia en el campo de la Educación y Rehabilitación de menores y tendrá las siguientes funciones:

a) Supervigilar la educación, instrucción y formación profesionales de los menores bajo tutela del Estado;

b) Impartir normas para la mayor instrucción, educación pre-vocacional y vocacional de los menores internos en los Hogares y Albergues;

c) Tender a la rehabilitación del menor, mediante su familia o ambiente familiar;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

d) Procurar que el menor encuentre un ambiente familiar en el Hogar o Albergue en que se halle internado;

e) Intervenir en la obra de reeducación de los menores socialmente desadaptados mediante la escuela, personas escogidas, padres o mediante el Hogar o Albergue;

f) Crear al menor un ambiente idóneo desde el punto de vista moral-educativo, higiénico-sanitario, deportivo y recreativo;

g) Censura de films para público infantil, de representaciones pornográficas, en revistas, radios, periódicos, etc.;

h) Hacer que el menor mantenga un contacto sano con la realidad de la vida;

I n c i s o 4

SECCION ADMINISTRACION DE HOGARES Y
CENTROS REGIONALES.

Art. 108.- La Sección Administración de Hogares y Centros Regionales, estará a cargo de un Jefe especializado en administración de Hogares, cuyas funciones serán:

a) Llevar la estadística de los niños internados en Hogares y Albergues;

b) Controlar que los expedientes de los niños internados se hallen debidamente llenados;

c) Llevar el control de altas y bajas de niños internos en toda la República;

d) Gestionar y proveer oportunamente de alimentación, vestuario y ropa de cama a los niños que se hallen bajo su dependencia;

e) Llevar el control de bienes muebles e inmuebles destinados a centros asistenciales en toda la República;

f) Atención de reclamos sobre mejoramiento de los servicios prestados en los Hogares y Albergues;

g) Controlar los inventarios de ropa, enseres, vajilla, medicamentos, etc., en todos los Hogares y Albergues;

h) Llevar los controles mensuales de economato;

i) Organización de centros asistenciales en el interior de la República;

j) Cooperación con las autoridades, de Higiene, Educación, Policiales, etc., para la mejor asistencia en los diferentes centros del país;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

k) Hacer cumplir, en el interior de la República las disposiciones de la Dirección General de Seguridad Social; relativas a protección de menores, ancianos, madres abandonadas, etc.

PARTE II

DEPARTAMENTO DE LISTAS PASIVAS

Art. 109.- El Departamento de Listas Pasivas, estará a cargo de un Jefe, con experiencia en administración pública, cuyas funciones generales serán:

- a) Atender el pago de pensiones a los inválidos, madres viudas, huérfanos y ex-enfermos de la Guerra del Chaco y de tiempo de Paz; a los Veteranos y Beneméritos de la Patria; Jubilados comunes y mixtos de la clase de tropa, a los herederos de éstos y a los heridos y deudos de la Revolución Nacional de toda la República, todo de conformidad a disposiciones legales vigentes;
- b) Paccionar y tramitar presupuestos para el pago de pensiones, tanto para beneficiarios residentes en La Paz, como en el interior de la República, supervisando todos los pagos que se efectúan por intermedio de los Subtesoros Nacionales respectivos;
- c) Paccionar proyectos de Resoluciones Supremas sobre concesión, denegación y cancelación de pensiones; y sobre descuentos sociales a beneficiarios de Listas Pasivas;
- d) Establecer y controlar las revisiones de expedientes, tanto de Listas Pasivas como de la Sección "9 de Abril" e investigar las denuncias sobre cobros indebidos;
- e) Responsabilidad sobre el movimiento y desempeño de toda la repartición, atención a los beneficiarios de todas las clases y de toda la República en sus reclamos;
- f) Determinación de cálculos sobre reajustes de pensiones, Presupuestos de Gestión, Amortizaciones sobre préstamos bancarios, etc.;
- g) Supervisión sobre el aspecto legal y contable de la repartición, así como evacuación de informes, solicitudes por los señores Ministro de Estado y autoridades superiores;
- h) Revisión de los proyectos de Resoluciones Supremas, presentados por la Sección Legal;
- i) Visación en Certificados e informes despachado por la Oficina;
- j) Control sobre todos los empleados de la repartición en el buen desempeño de sus funciones y cumplimiento de sus labores;

Art. 110.- El Departamento de Listas Pasivas, estará constituido por las siguientes Secciones:

- a) ~~Secretaría General~~
- b) Sección Contabilidad
- c) Sección Legal
- d) Sección Liquidación
- e) Sección Pagaduría
- f) Sección " 9 de Abril "

I n c l u s o 1

SECCION SECRETARIA GENERAL

Art. 111.- La Secretaria General, estará a cargo de un Jefe, cuyas funciones serán:

- a) Recepción y despacho de correspondencia tanto local como del interior de la República con directivos tanto del señor Director como del Departamento de Contabilidad;
- b) Registro de Kardex de la misma;
- c) Archivo ordenado por Distritos, Reparticiones, etc., cronológicamente;

I n c l u s o 2

SECCION CONTABILIDAD

Art. 112.- La Sección Contabilidad estará a cargo de un Contador titulado, cuyas funciones serán:

- a) Revisión de liquidaciones y cheques girados a la orden de los interesados, confirmando el orden y corrección con el que haya sido efectuado;
- b) Revisión de planillas, hojas diarias, asientos, etc., dando su conformidad para proseguir el trabajo;
- c) Supervisión sobre informes evacuados por la oficina en sus diversas secciones;
- d) Revisión de Presupuestos mensuales, tanto de esta ciudad como los que se tramitan para remesa al interior de la República;
- e) Revisión de cuadros estadísticos, proyectos de presupuestos, balances mensuales y de Gestión, conciliación bancaria y toda labor inherente a contabilidad;
- f) Supervigilancia de todo trabajo contable que se realiza en la oficina, así como control estricto sobre denuncias, fallecimientos, suspensiones, etc.;
- g) Registro de fé de edades, certificados de bajas y de defunciones, poderes, etc., para fines de control sobre los beneficiarios;
- h) Revisión de Presupuestos mensuales para esta ciudad y el Interior de la República, de acuerdo con el control de altas y bajas producidas en todo el territorio Nacional;

i) Control y distribución de trabajo a los liquidadores y tenedores de libros;

j) Informes sobre pagos devengados, de lutos, gastos de entierro, etc.;

k) Facilitar de liquidaciones de descuentos por cuotas a las diferentes sociedades, de acuerdo a la recaudación obtenida para cada una de ellas, así como entrega de descuentos a la A.M.I.G. por concepto de "Cooperativa de Mutilados e Inválidos de Guerra del Chaco";

I n c i s o 3

SECCION LEGAL

Art. 113.- La Sección Legal estará a cargo de un Abogado cuyas funciones serán:

a) Proyectar Resoluciones Supremas mediante las cuales se otorguen pensiones a todos los beneficiarios y a los herederos de éstos, así como las correspondientes a las periódicas revisiones anuales establecidas por Ley;

b) Proyectos de Resoluciones Supremas o Ministeriales de aumentos, exoneraciones, de descuentos, autorizaciones varias, etc.;

c) Investigar y resolver las denuncias que se presenten, dentro el aspecto legal;

d) Controlar las diferentes solicitudes exigiendo los requisitos señalados por Ley;

e) Firmar certificaciones, informes, etc.;

f) Atender el envío y recepción de expedientes de las diferentes reparticiones de toda la República, verificando su legalidad y disponiendo el trámite correspondiente a seguir;

g) Llevar el registro general de todas las Resoluciones Supremas sancionadas, absolviendo las consultas de orden legal que plantean las diferentes Secciones de la Oficina, así como los interesados;

I n c i s o 4

Art. 114.- La Sección Liquidación estará a cargo de un Jefe cuyas atribuciones serán:

a) Liquidación en las hojas Kardex de los interesados de acuerdo al grado de invalidez, categoría, pagos por lutos, gastos de entierro, premios, etc.;

b) Giro de cheques en todas estas liquidaciones;

c) Trámite de presupuestos para el pago de pensiones;

d) Responsabilidad sobre las liquidaciones efectuadas y sobre el personal a su cargo;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

c) Determinación de reajustes, amortizaciones,
etc.;

I n c i s o 5

SECCION PAGADURIA

Art. 115.- La Sección Pagaduría, estará a cargo de un Jefe, cuyas funciones serán:

a) Entrega de Cheques previa identificación personal de los beneficiarios, observando sumo cuidado al sellar todos los documentos de pago con los respectivos sellos de seguridad de la oficina;

b) Clasificar diariamente todos los folders pagados ordenándolos por ítems o en grupos análogos de una misma clase;

c) Responsabilidad exclusiva de las gavetas en las que guardan los folders pendientes de pago;

d) Pacción de hojas diarias de pago de acuerdo con el movimiento de la oficina;

e) Colaboración directa con la labor contable de la oficina;

I n c i s o 6

SECCION " 9 DE ABRIL "

Art. 116.- La Sección " 9 de Abril", estará a cargo de un Jefe, cuyas atribuciones generales serán:

a) Revisión de Planillas para Daudos y Heridos de la Revolución Nacional;

b) Giro de Cheques, los mismos que deben ser revisados por el Departamento de Contabilidad de Listas Pasivas y autorizados por el Director de dicha Repartición;

c) Revisión mensual de los Cuadros funcionados para rendición de cuentas ante la Contraloría General de la República;

d) Liquidación de los trámites nuevos que bajan del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;

e) Liquidación de las Planillas de Pago así como planillas de giro al Interior de la República;

f) Colaboración en Secretaría General;

g) Entrega de Cheques a los interesados en los días señalados para pago;

h) Confección de los cuadros de Rendición de Cuentas a la Contraloría General;

i) Ordenar cronológicamente el archivo de la Sección, con los documentos que se hallen en estantes correspondientes a gestiones anteriores;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

P á r r a f o "6"

DEPARTAMENTO DE DESAYUNO Y ROPEO ESCOLAR

Art. 117.- El Departamento de Desayuno y Ropero Escolar estará a cargo de un Jefe con conocimientos pedagógicos, cuyas funciones serán:

- a) Distribución de desayuno y ropero escolar;
- b) Elaborar planes para sistematizar la distribución de alimentos en los diferentes establecimientos de su dependencia;
- c) Presentar planes tendientes al constante mejoramiento de la alimentación, teniendo en cuenta los fundamentales factores de la nutrición;
- d) Informar sobre el costo de su servicio, ~~revisador los informes~~, sobre los gastos de los servicios de su dependencia;
- e) Informar sobre la adquisición, conservación y empleo de materiales y productos empleados por los servicios a su cargo;
- f) Inspeccionar periódicamente el funcionamiento de sus servicios;
- g) Establecer y ampliar el servicio de desayuno y ropero escolar en el interior de la República;
- h) Crear comités regionales para el control y distribución de desayuno y ropero a los escolares;
- i) Requerir la cooperación de las autoridades escolares;

Art. 118.- El Departamento de Desayuno y Ropero Escolar, contará con las siguientes Secciones:

- a) Sección Dietética y Comedores
- b) Sección Inspección y Transportes
- c) Sección Almacenes

I n c i s o 1.

SECCION DIETETICA Y COMEDORES

Art. 119.- La Sección Dietética y Comedores, estará a cargo de un Jefe, con conocimientos en dietética, cuyas funciones serán:

- a) Estudiar y proyectar el mejoramiento de la alimentación proporcionada por los servicios de su dependencia;
- b) Analisar el valor nutritivo del desayuno escolar y recomendar los medios para su mejoramiento;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

c) Comprobar la calidad de los alimentos que se distribuyen a los alumnos y denunciar las irregularidades que se establezcan;

d) Vigilar el funcionamiento de los comedores escolares y controlar las condiciones de higiene en que se desenvuelven;

e) Efectuar el control adecuado sobre el personal de cocineros y ayudantes, para que presten una labor eficiente;

f) Cumplir con las funciones que le señale el Jefe de Departamento;

I n c i s o 2.

SECCION INSPECCION Y TRANSPORTES

Art. 120.- La Sección Inspección y Transportes estará a cargo de un Jefe cuyas atribuciones serán:

a) Llevar el control de asistencia y trabajo realizado por el cuerpo de inspectores;

b) Recepción y entrega de los artículos con que se elabora el desayuno escolar;

c) Confección de traspasos y facturaciones de material al interior de la República;

d) Elaboración de cuadros, inventarios y balances de material;

e) Controlar la entrega y la adecuada repartición del desayuno escolar;

f) Cuidar del mantenimiento de las unidades móviles del Departamento;

g) Distribuir aceites y carburantes;

h) Cumplir las demás funciones determinadas por el Jefe de su Departamento;

I n c i s o 3.

SECCION ALMACENES

Art. 121.- La Sección Almacenes, estará a cargo de un Jefe cuyas funciones serán:

a) Cuidar del aprovisionamiento oportuno de los materiales necesarios;

b) Tener bajo su responsabilidad todos los materiales destinados al Desayuno Escolar;

c) Distribuir los materiales y alimentos para el servicio de Desayuno Escolar llevando un control adecuado de las existencias;



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA

TITULO VIII.

CAPITULO I.

DE LOS ORGANISMOS DE CONSULTA

Art. 69.- Los Organismos de Consulta tienen por misión asesorar al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, a requerimiento de éste o por iniciativa propia, en todos los problemas de orden social que interesen a patrones y trabajadores.

Art. 70.- Los Organismos de Consulta serán: El Consejo Nacional del Trabajo y cualquier otro que en lo futuro se creara con tal carácter.

CAPITULO II.

DEL CONSEJO NACIONAL DEL TRABAJO

Art. 71.- El Consejo Nacional del Trabajo tendrá funciones de órgano de consulta y asesoramiento tanto del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social como de los otros Ministerios y de las Cámaras Legislativas, bien por iniciativa propia o a requerimiento de estos, en todas las cuestiones relacionadas con los problemas económico-sociales del país. También podrá actuar como órgano de consultas recíprocas entre patrones y trabajadores en todo lo referente a los problemas del trabajo.

Art. 72.- El Consejo tendrá además las siguientes funciones:

a) Investigar, estudiar y analizar el desenvolvimiento económico e industrial del país y las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, así como las condiciones de higiene y seguridad industrial de las empresas, fábricas, establecimientos y talleres, en relación con la protección de la salud y la vida de los trabajadores.

b) Estudiar la legislación y proponer su mejoramiento de acuerdo con la realidad nacional;

c) Examinar y proponer las medidas destinadas a elevar el nivel de vida de los trabajadores;

d) Estudiar los métodos de negociación de las diferencias entre patrones y trabajadores y proponer el que considere más apropiado para prevenirlos y arreglarlos;

e) Informar sobre los proyectos de ley, decretos y reglamentos que les presente el Ministerio del Trabajo;

Art. 73.- El Consejo Nacional de Trabajo estará integrado por tres representantes del Supremo Gobierno, por tres representantes de las organizaciones sindicales y por tres representantes de las organizaciones patronales.

El Supremo Gobierno designará libremente a sus representantes, uno de los cuales deberá ser necesariamente el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, quien lo presidirá. Los representantes de las organizaciones sindicales y de las asociaciones patronales serán escogidos por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, de entre las nóminas de candidatos que en número doble deberán presentar ambas organizaciones, a solicitud previa del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Art. 74.- Los miembros del Consejo durarán dos años en el ejercicio de sus funciones.

Art. 75.- El funcionamiento del Consejo Nacional del Trabajo será objeto de una reglamentación especial.

La Paz, 18 de noviembre de 1956.

Señor Director:

Al remitir a usted el texto definitivo del Proyecto de Estatuto Orgánico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, me fué materialmente imposible con los comentarios necesarios para la mejor comprensión de su organización y contenido, lo que vengo a hacer ahora de acuerdo con lo prometido en mi carta del 15 del presente mes de noviembre.

En la preparación del texto definitivo de este Estatuto Orgánico he tenido muy en cuenta las observaciones y sugerencias formuladas por el Centro de Acción en sus cartas del 5 de julio y 22 de agosto como las hechas por las Divisiones de Legislación y Relaciones de Trabajo, de Condiciones de Trabajo y Estadística de Trabajo, de Mano de Obra y de Higiene y Seguridad Industrial que me fueron comunicadas por ese Centro en cartas del 8 y del 11 de septiembre de 1956.

Ni la Sede Central ni el Centro de Acción formularon observación alguna al Título I, Capítulo I, al Título II, Capítulo I, al Título III, Capítulo I, Capítulo II, al Título IV, Capítulo I, Capítulo II, Capítulo III, por lo que estos Títulos y Capítulos no han sufrido mayores modificaciones, salvo algunas que fueron introducidas acogiendo sugerencias del Centro de Acción y proposiciones de los funcionarios ministeriales interesados. Pero, en líneas generales, estos Capítulos y Títulos se mantienen casi iguales a su presentación original. Tampoco fueron hechas observaciones de fondo al Título V, Capítulos I y II. En cambio el Capítulo IV, del Título IV, que trata del "Departamento de Investigaciones Sociales y Estadística del Trabajo" fué re-estructurado para acoger las razonables observaciones formuladas por el Centro de Acción en su carta de 5 de Julio. Así, la repartición administrativa concebida originalmente como "Departamento de Estadística del Trabajo" fué sustituida por el "Departamento de Investigaciones Sociales y Estadística del Trabajo", para acoger en su mayor parte lasatinadas obssrvaciones del Centro de Acción.

En el Título VI, que trata de la "Dirección General del Trabajo", se acogieron también todas las observaciones de las Divisiones de la Sede Central que me fueron trasmitidas en crtas arriba citadas. La carta del 8 de spttiembre citada hace comentarios y observaciones en torno a: 1) funcionamiento y atribuciones de la Dirección General del Trabajo. Estas fueron acogidas en su mayoría como podrá verse de una simple comparación entre los respectivos textos. En realidad ninguna de esas observaciones era de fondo, pero indudable su aceptación contribuía a mejor la presentación y ordenación de la nombrada Dirección; 2) inspección del trabajo: A este respecto debo hacer notar que el Estatuto Orgánico tiende precisamente a encuadrar las funciones de los Inspectores de Trabajo dentro de las normas de los Convenios y Recomendaciones Internacionales sobre la materia. Esto es ya un gran avance, porque no debe olvidarse que en la casi generalidad de los países latinoamericanos estos convenios no tienen aplicación práctica alguna. El Estatuto Orgánico crea el "Departamento de Relaciones de Trabajo" que es al que en lo futuro corresponderá la

atención y solución de los conflictos de trabajo, ya sean individuales o colectivos. Tal es, por otra parte, la inspiración del Código Boliviano del Trabajo en preparación. Con este Estatuto Orgánico, y con el nuevo Código, los Inspectores de Trabajo son reducidos a su función natural de velar por el cabal cumplimiento de la legislación del trabajo, sin que tengan que actuar como conciliadores o mediadores en esos conflictos colectivos. El artículo 46 del ante-proyecto es, por lo demás bastante claro, por cuanto sólo permite la intervención de los Inspectores de Trabajo en las dificultades y conflictos que se susciten entre empleadores y trabajadores, en aquellos casos cuyo conocimiento y competencia no corresponda al Departamento de Relaciones de Trabajo ni a otro Departamento u Oficina Especial. Este artículo 46 es demasiado rígido apesar de su aparente flexibilidad y tal como está redactado no permitirá recargar cierta categoría de Inspectores de Trabajo, especialmente a los que ejercen sus funciones de Departamentos fronterizos, de carácter predominantemente ganadero y agrícola, actuar como conciliadores en los conflictos de trabajo, por lo que seguramente será necesario introducir una disposición transitoria para permitirle a los Inspectores de Trabajo de regiones o Departamentos muy alejados ejercer esas funciones de mediación y conciliación en los conflictos de trabajos. Y esto porque este Estatuto va a tener la desgracia de comenzar a aplicarse en los momentos en que el Gobierno Nacional está en trance de dictar los decretos sobre estabilización monetaria y ha ordenado drásticamente la supresión del 10% del personal que integra la planta burocrática de los Ministerios. Bien se comprenderá que en semejante situación no hay otro remedio que mantener en vigencia, transitoriamente, el sistema actual que atribuye a los Inspectores de Trabajo a que me he referido, el conocimiento de los conflictos de trabajo.

Me referiré ahora a otras observaciones formuladas sobre la inspección del trabajo: a) se acogió la observación sobre fijación de la jurisdicción de cada Inspectoría del Trabajo; b) las relacionadas con las calificaciones requeridas para ser inspector del trabajo y a los métodos de reclutamiento se dejó para ser incorporadas en el Reglamento Interno del Ministerio; b) se le dió facultad a los Inspectores de Trabajo "para ordenar todas las medidas necesarias para eliminar los defectos que encontraren en las instalaciones, montaje o en los métodos de trabajo, así como para imponer todas las medidas de aplicación inmediata para evitar un peligro inminente para la vida o la salud de los trabajadores y las multas previstas para los casos de violación o infracción de las disposiciones de la legislación del trabajo" (inciso f) del artículo 42 del Proyecto definitivo). Esta facultad se corresponde con otra de igual tenor contenida en el Proyecto de Código Boliviano del Trabajo y con el nuevo procedimiento que se crea en dicho Código para la imposición de las multas, que lo serán por los Inspectores de Trabajo con apelación ante los Jueces de Trabajo; c) la exposición de los métodos para favorecer una cooperación efectiva entre los servicios de inspección del trabajo y otros servicios gubernamentales e instituciones que ejerzan servicios análogos, no me pareció ser objeto de una disposición legal sino de normas e instrucciones del Ministerio sobre el funcionamiento del servicio de inspección del trabajo; c) fué acogida la relativa a la fijación de la periodicidad de las visitas de inspección (artículo 48 del proyecto definitivo); e) se formuló la prohibición a los inspectores de trabajo de tener interés directo o indirecto en empresas sujetas a su control (artículo 50,

del proyecto definitivo); f) en cuanto a indicar las sanciones que se aplicarán en caso de violación de las disposiciones legales es materia regulada por el Código del Trabajo en el Título denominado "De las sanciones por infracción a las leyes sociales. Y de paso, aprovecho para explicar que la expresión "leyes sociales" de tradicional y arraigado uso en Bolivia se refiere tanto a las leyes del trabajo como a las leyes de seguridad y previsión social, y que su empleo en ningún caso puede dar motivo a confusiones de ninguna clase. Las observaciones en torno al artículo 40 del proyecto original están contestadas en la letra b) de este párrafo. Con respecto a las formuladas sobre el artículo 41 del proyecto original es necesario tener muy en cuenta que las funciones de la Inspección General del Trabajo son también, en buena parte, funciones de los Inspectores de Trabajo. Algunas de las funciones que corresponden al Inspector General del Trabajo la ejercen por delegación legal los Inspectores de Trabajo (artículo 68 del proyecto definitivo) mientras que otras funciones son privativas del Inspector General y no pueden ser delegadas. La observación con respecto a la redacción del artículo 41 fué acogida y conforme a ella el artículo 40 del proyecto definitivo quedó redactado así: "a) el control de la fiscalización, cumplimiento y aplicación de las leyes sociales en general y de los contratos colectivos de extensión obligatoria, relacionados con las condiciones de trabajo y seguridad social". La observación sobre el artículo 49 del ante-proyecto fué plenamente acogida y conforme a ella fué redactado el nuevo artículo 49.

Para acoger las observaciones formuladas sobre el "Departamento de Higiene y Seguridad Industrial" se suprimieron los incisos a) y b) del artículo 57 del proyecto original y en el proyecto definitivo se incorporó el artículo 59 que dice: "El Departamento de Higiene y Seguridad Social actuará como asesor y auxiliar de la Inspección del Trabajo para la mejor aplicación y cumplimiento de las disposiciones legales sobre higiene y seguridad industrial".

El Departamento de Mano de Obra fué reestructurado de acuerdo con las observaciones y sugerencias de las divisiones competentes de la Sede Central y del Centro de Acción. En el proyecto definitivo se observarán claramente las modificaciones introducidas. Así mismo se suprimieron los artículos 55 y 56 del proyecto original que fueron observados por la Sede Central. En verdad estos artículos eran un simple traslado textual de leyes especiales vigentes, y respondían más que todo a la idea de consolidar y simplificar la extensa legislación social boliviana, pero en realidad no correspondían a este Estatuto Orgánico.

Como ya lo he manifestado en numerosas oportunidades, la organización de la Dirección General de Seguridad Social fué encomendada a una Comisión Especial de la que formaba parte el experto de la O.I.T. señor de Battista y en la que no tuve ninguna participación. En cumplimiento de las instrucciones que me comunicó el Centro de Acción en cable del 18 del pasado octubre preparé el capítulo de la Dirección General de Seguridad Social, tal como aparece en el proyecto definitivo, y ello apesar de no haber estudiado a fondo el funcionamiento real de dicha Dirección por tratarse de un campo de trabajo que caía dentro de la competencia de otro experto de la O.I.T. Para preparar la organización de esta Dirección me guié por el criterio de "mantener la unidad funcional del Ministerio e impedir la repeticiones innecesarias y la duplicidad de funciones", tal como lo había adelantado en unos de mis informes anteriores.

A mi juicio no hay confusión alguna entre los conceptos de

"seguridad social" y "asistencia social". Esta dirección general se llama de "seguridad social", porque al abarcar determinadas funciones las ejerce no dentro del arcaico criterio de beneficencia o caridad sino del derecho de todo ciudadano en estado de infortunio a recibir adecuada protección del estado. Hoy nadie en pone en duda la profunda transformación que se ha producido en el concepto de asistencia social, pues como ya he afirmado ésta ha dejado de ser una función de caridad o altruismo para convertirse en un verdadero derecho. De allí que la asistencia social se confunda a ratos con la misma seguridad social. En la Dirección General de Seguridad Social están claramente delimitados los campos del Departamento de Seguridad Social y los del Departamento de Asistencia Social. Ambos tienen funciones específicas y no hay posibilidad de que ocurran confusiones o interferencias perniciosas. El Departamento de Seguridad Social se ocupara exclusivamente de todo lo relacionado con el seguro social, con la vivienda popular y con las asignaciones así como de ejercer la tución que corresponde al Ministerio sobre los institutos encargados de cumplir esas funciones especiales. Los demás departamentos de esta dirección: el de Asistencia Social, el de Rehabilitación y el de Menores y Protección a la Infancia cumplen todos indudablemente una clara función de asistencia social, concebida ésta como función del Estado y como derecho del ciudadano. Ciertamente todos estos departamentos que ejercen la asistencia social deberían formar parte de otro Ministerio, bien de uno de Previsión Social, que aquí no existe ni en cuya creación se puede pensar o a un Ministerio de Higiene y Salubridad como ocurre en otros países, o en último extremo esas funciones asistenciales deberían estar distribuidas en otros Ministerios que ejercieran funciones afines con las que corresponden a cada uno de los Departamentos nombrados. Así, por ejemplo, la protección de menores debería corresponder en lo que se refiere al "desayuno y ropero escolar" al Ministerio de Educación, y lo mismo debería ocurrir con los institutos de rehabilitación y con los albergues y hogares de menores todos los cuales cumplen una función educacional. Pero estas ideas no fueron aceptadas, porque las autoridades superiores del Ministerio no ven con simpatía el desmantelamiento de los servicios sociales que desde hace largo tiempo viene él desempeñando. Y claro está que en casos semejantes la técnica pura debe acomodarse a la realidad ambiental y a las necesidades políticas de un momento determinado. Y como estos últimos conceptos, ejercen mayor presión que el relativo a una organización técnica, racional y científica, hubo que empeñarse en armonizarlos de la mejor manera posible.

El Capítulo o Título sobre "La Dirección General de Seguridad Social" lo considero un verdadero progreso en relación al ante-proyecto presentado por la Comisión Especial respectiva. De su estudio se verá que eliminado una serie de secciones que no tenían sino funciones teórica y ninguna real, concreta. Contra el desarrollo de algunos de los departamentos que cumplen funciones de asistencia social conspira la estrechez del presupuesto, ya que el Ministerio no dispone de partidas de consideración para llevar a la práctica las funciones que corresponden a algunos departamentos, por ejemplo, al de asistencia social. El Departamento de Rehabilitación y el Departamento de Menores y Protección a la infancia sí cumplen funciones concretas y permanentes, como podrá apreciarse por el Presupuesto del año de 1956 que acompañé para una mejor comprensión del problema de reorganización del Ministerio de Trabajo. En cuanto al Departamento de Desayuno Escolar y Roperio Escolar lo convertí en una simple sección del Departamento de Menores. A este respecto, es bueno adelantar que actualmente hay un gran

pleito entre el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación, pues éste último quiere ponerlo bajo su jurisdicción y administración mientras que el Ministerio de Trabajo persiste en mantenerlo bajo su control. De allí que yo considere que es lo más probable que se lo conserve como Departamento de este Ministerio y no como Sección como he propuesto.

Y ahora un comentario especial en torno al "Departamento de Listas Pasivas". Este Departamento nada tiene que ver con el régimen de jubilaciones y pensiones de los empleados públicos que tiene organismos especiales para tal finalidad y que ahora se refunden en la Caja Nacional del Seguro Social, según lo establecido en el proyecto de Código de Seguridad Social en discusión de la Honorable Cámara de Diputados. El artículo 109 del ante-proyecto original define muy claramente las funciones de este Departamento: "atender al pago de pensiones a los inválidos, madres, viudas, huérfanos y ex-enfermos de la guerra del Chaco y de tiempo de paz, a los veteranos y beneméritos de la Patria; jubilados comunes y mixtos de la clase de tropa, a los herederos de éstos y a los heridos y deudos de la Revolución Nacional de toda la República". Como se vé se trata prácticamente de un régimen de pensiones para los veteranos de las guerras civiles e internacionales y para los deudos de los mismos. La incorporación de este régimen a la Caja Nacional del Seguro Social no está contemplado en el proyecto de Código de Seguridad Social en discusión en la Cámara de Diputados.

Yo he eliminado este Departamento en el proyecto definitivo por las siguientes razones: a) por la evidente anomalía de su funcionamiento: el nombramiento, remoción y el control administrativo de este Departamento de Listas Pasivas corresponde actualmente al Ministerio de Hacienda mientras los gastos del mismo aparecen incluidos en el Presupuesto del Ministerio de Trabajo; b) porque más de las dos terceras partes del presupuesto de gastos del Ministerio de Trabajo está adjudicado a este Departamento de Listas Pasiva, lo que infla de manera absurda el presupuesto real del Ministerio y entraña a éste para lograr que se le adjudiquen nuevas partidas para el cumplimiento de sus funciones esenciales; c) la tramitación de todos los expedientes relacionados comienza en el Ministerio de Defensa, pasa luego a Hacienda y llega en última instancia a este Ministerio a los fines de los pagos correspondientes. No sé cuál será en definitiva la resolución del Ministro sobre este Departamento, aunque parece que está dispuesto a desprenderse de Listas Pasivas a cambio de conservar el Desayuno Escolar.

Por último debo recalcar como ya lo hice en mi carta del 15 de noviembre que todos los capítulos de este Estatuto redactados por mí han sido debidamente aprobados por la Comisión Ministerial, con excepción desde luego de los relativos a la Dirección General de Seguridad Social, aunque la organización de los Departamentos de Seguridad Social, Asistencia Social y Rehabilitación fueron ya, en principio, aprobados en la forma en que aparecen en el proyecto definitivo.

Ojalá estos comentarios fueran suficientes para interpretar cabalmente el Estatuto Orgánico, pero en todo caso estoy listo a enviar todas las explicaciones complementarias que fueren necesarias.

Sin otro particular, me es grato suscribirme del señor Director muy cordialmente,

Raúl Leoni
Experto de la O.I.T. en
Relaciones Industriales

Al señor Director del
Centro de Acción para América Latina