



Unidad de Análisis de Políticas
Sociales y Económicas

EMPLEO Y LEGISLACIÓN LABORAL EN BOLIVIA

Noviembre 2024
La Paz - Bolivia

Empleo y Legislación laboral en Bolivia

Fernando Landa Cazasola^λ

1. Antecedentes.

La legislación laboral en cualquier país, establece un conjunto de acciones que principalmente están dirigidas a proteger a un grupo de población ocupada que es conocida como asalariada. Por otra parte, existe otro grupo de la población, que no cuenta con suficiente normativa que los protejan en el ámbito laboral, a este último se conoce como independientes o no asalariados.

Las preguntas que motivan al presente documento son:

- ¿Cuántos asalariados hay en Bolivia?
- ¿Cómo se conforma el ingreso disponible en Bolivia?
- ¿Cuál fue la tendencia de los principales indicadores laborales en Bolivia entre los años 2016 y 2023 desagregados por grupos vulnerables?

En este sentido, para responder estas inquietudes, se procede de la siguiente manera:

- Para tener una aproximación sobre el número de asalariados que hay en el país, se procede por analizar la normativa laboral vigente, así como las fuentes de información existente tanto en registros administrativos como encuestas de hogares que existen.
- Una vez que se tiene identificada la normativa laboral vigente, se procede a describir los ingresos laborales así como los descuentos que existen, información que permite identificar el ingreso disponible.
- Finalmente, se describen los principales indicadores laborales que existen en el país, tomando en cuenta los datos que el INE ha publicado hasta finales de la gestión 2023.

2. Normativa laboral vigente.

La actual Constitución Política del Estado (CPE) consigna una Sección al Derecho al Trabajo y al Empleo, desde el Artículo 46 al Artículo 55:

- Determina los aspectos principales del derecho al trabajo, que debe ser digno.
- Establece que las personas pueden dedicarse a cualquier actividad económica, siempre que sea lícita.
- Dispone que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio
- Señala que se reconoce el derecho a la negociación colectiva.
- Determina que se reconoce y garantiza el derecho a la libre asociación empresarial.
- Establece que se garantiza el derecho a la huelga.
- Dispone que el Estado tiene la obligación de establecer políticas que eviten la desocupación y la subocupación.

^λ Se agradecen los comentarios y sugerencias de Ronnie Lopez, Daniel Bernal e Ilychss Rodriguez.

Sin embargo, al referirse a los temas laborales, innegablemente se debe necesariamente tomar aspectos relacionados con la salud y seguridad social. El Artículo 45 de la CPE específicamente afirma:

- El régimen de seguridad social cubre atención por enfermedad, epidemias y enfermedades catastróficas; maternidad y paternidad; riesgos profesionales, laborales y riesgos por labores de campo; discapacidad y necesidades especiales; desempleo y pérdida de empleo; orfandad, invalidez, viudez, vejez y muerte; vivienda, asignaciones familiares y otras previsiones sociales. (Parágrafo III).
- El Estado garantiza el derecho a la jubilación, con carácter universal, solidario y equitativo. (Parágrafo IV).

Estos aspectos que están descritos en la Carta Magna, deben ser analizados con la normativa específica en materia laboral, salud y seguridad social, aspecto que se detalla a continuación.

2.1 Normativa laboral.

En Bolivia se tienen dos cuerpos legales que definen los principales aspectos de la temática laboral en nuestro país:

- Ley General del Trabajo. La regulación laboral data del año 1942, cuando se elevó a rango de ley un Decreto de 1939 y se estableció la Ley General del Trabajo (LGT). Dado el tiempo que ha transcurrido desde su promulgación, esta norma ha sufrido una serie de modificaciones y ajustes. El ámbito de aplicación de esta norma principalmente está vinculada al sector privado, sin embargo, existen algunos sectores que están amparados por este ámbito laboral (gobiernos autónomos municipales, médicos y maestros).
- Ley del Estatuto del Funcionario Público. La Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999, tiene por objeto regular la relación del Estado con sus servidores públicos, garantizar el desarrollo de la carrera administrativa y asegurar la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio a la colectividad en el ejercicio de la función pública, así como la promoción de su eficiente desempeño y productividad.

A continuación, se describen las principales características de cada una de estas normas.

2.1.1 Ley General del Trabajo.

Además de Ley General del Trabajo, se tiene al Decreto Supremo N° 244, de 23 de agosto de 1943 que es el Reglamento a la LGT, en el cual se establece que “No están sujetos a las disposiciones de la Ley General del Trabajo ni de este Reglamento, los trabajadores agrícolas¹, los funcionarios y empleados públicos y del Ejército.”

¹ La Disposición Final Cuarta de la Ley N°1715, de 18 de octubre de 1996, Ley del Servicio Nacional de Reforma Agraria dispone, la incorporación de los trabajadores asalariados del campo al ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo, sujeta a régimen especial, concordante con lo prescrito en el Artículo 157, numerales I y II de la Constitución Política del Estado.

La LGT de 1942 cuenta con una infinidad de Decretos que modifican de manera parcial algunos de los aspectos contemplados en esta norma².

El Decreto Supremo N° 23570, de 26 de julio de 1993, determina, de modo general, los derechos y obligaciones emergentes de trabajo asalariado, constituyen características esenciales de la relación laboral: a) La relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto del empleador; b) La prestación de trabajo por cuenta ajena; y c) La percepción de remuneración o salario en cualquiera de sus formas de manifestación.

Universalmente se ha incorporado al léxico del Derecho Laboral contemporáneo el vocablo trabajador, adjetivo que se ha sustantivado, denotando la actividad principal que cumple y desarrolla una persona en favor de su empleador (Zegada S., 2009). Generalmente, el concepto de trabajador consigna a empleado y obrero³ que trabaja por cuenta ajena, diferenciando de la siguiente manera:

- Empleado, se distingue como tal por prestar servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual (Artículo 2 de la LGT).
- Obrero, se caracteriza por presentar servicios de índole material o manual comprendiéndose en esta categoría, también, al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces o vigilantes (Artículo 2 de la LGT).

Asimismo, el Parágrafo II del Artículo 1 de la Ley N° 321, de 20 de diciembre de 2012, establece que se exceptúa de la LGT a las servidoras públicas y los servidores públicos electos y de libre nombramiento, así como quienes en la estructura de cargos de los Gobiernos Autónomos Municipales, ocupen cargos de:

1. Dirección,
2. Secretarías Generales y Ejecutivas,
3. Jefatura,
4. Asesor, y
5. Profesional.

Además de las categorías empleado y obrero, en las estadísticas laborales que presenta el INE existen otros conceptos como cuenta propia, empleador o socio, cooperativista y empleada del hogar. Para saber si estas categorías están contempladas en la normativa de la LGT, se recurre a la siguiente aseveración “Son sujetos natos del Derecho Laboral los empleadores, trabajadores y el Estado, en doble identidad de empleador y regulador de las relaciones laborales” (Zegada S., 2009). En este sentido, prácticamente todas las categorías estarían amparadas bajo la LGT, a excepción de las empleadas del hogar que cuentan con una norma específica para este grupo de personas ocupadas, Ley N° 2450, de 9 de abril de 2003, Ley de regulación del Trabajo Asalariado del Hogar.

² Según algunos autores especializados en la normativa laboral, existen más de mil Decretos que modifican de manera parcial la LGT.

³ El Manual del Encuestador de la Encuesta de Hogares del INE, define a Obrero o Empleado como Persona que trabaja realizando esfuerzo físico o con la explotación de conocimientos o habilidades intelectuales para un empleador público o privado y recibe un salario en efectivo y/o en especie de su empleador (INE, 2021).

Analizando la información que el INE produce periódicamente a partir de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) en el periodo 2015 a 2023 y desagregando en tres períodos: el primero del cuarto trimestre de 2015 al primer trimestre de 2020, el segundo contempla al periodo de la pandemia por la COVID-19 entre el segundo trimestre de 2020 hasta el último trimestre del mismo año, y el último desde el primer trimestre de 2021 al último trimestre de 2023. Por una parte, en el área urbana se advierte un importante incremento de la población ocupada en prácticamente 915 mil personas entre el primer y el último periodo analizado, incluso a pesar de los efectos adversos observados durante la gestión 2020. Desagregando por categoría en el empleo, se tiene un incremento en 4 puntos porcentuales en el grupo de Familiar Auxiliar o Aprendiz sin remuneración, en tanto que hubo una reducción en los restantes grupos de ocupados. A pesar de esta tendencia, alrededor de 43% de la población ocupada en el área urbana corresponde a trabajadores por cuenta propia y 37% como obreros o empleados y alrededor de 13% para el grupo Familiar Auxiliar o Aprendiz sin remuneración (Cuadro 1).

Las categorías contempladas en la ECE y que tendrían relación con la normativa laboral analizada en el presente documento, sólo deberían considerarse a los obreros y empleados que corresponderían a los asalariados.

Cuadro 1. Área urbana: Composición de la población ocupada por categoría en el empleo (%)

Categoría en el empleo	Promedio 2015-IV a 2020-I	Promedio 2020-II a 2020-IV	Promedio 2021-I a 2023-IV
TOTAL (En millones personas)	3,4	3,5	4,3
Obrero(a)/Empleado(a)(1)	38,93	36,89	37,12
Trabajador(a) por cuenta propia	44,26	46,24	43,13
Empleador o socio que no recibe salario	5,18	3,43	4,30
Familiar Auxiliar o Aprendiz sin remuneración	8,93	11,24	12,77
Cooperativista de producción	0,20	0,16	0,19
Trabajador(a) del hogar	2,50	2,06	2,50

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Encuesta Continua de Empleo)

(1) Incluye: Socio o empleador que sí recibe remuneración.

Se aclara que no es posible estimar el número de personas que están cubiertas por la LGT en las encuestas de hogares del INE, puesto que si bien hay una pregunta que identifica si la persona está ocupada en la administración pública, empresa pública, empresa privada, no se podría saber con exactitud bajo qué paraguas están amparadas las personas consultadas. Sin embargo, se realizó el ejercicio para saber en qué sector económico trabajan los obreros y empleados. Prácticamente la mitad de los obreros y empleados que residen en el área urbana están en la Administración Pública, grupo en el que se encuentran no sólo los Ministerios y las descentralizadas, sino además los sectores de educación, salud, fuerzas armadas y policía, entre otros, que poseen un marco legal diferente tal cual se explicará en la siguiente sección. El resto de los asalariados (obreros y empleados)

trabajan en establecimientos privados, con un mayor contingente que está en empresas medianas o grandes.

Cuadro 2. Área urbana: Composición de los obreros/empleados según tipo de administración (porcentaje)

Tipo de administración	Promedio 2015-IV a 2020-I	Promedio 2020-II a 2020-IV	Promedio 2021-I a 2023-IV
Total	100	100	100
Administración Pública	45,31	48,79	44,21
Empresa Pública (Estratégica)	3,72	3,99	3,58
Privada (empresa mediana o grande)	42,81	39,28	43,79
Privada (Negocio familiar, micro o pequeña)	4,17	5,03	5,57
ONG y organismos internacionales	3,99	2,91	2,85

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Encuesta Continua de Empleo)

¿Qué aspectos principales toma en cuenta la LGT?

La LGT está organizada en XII Títulos, dentro ellos en Capítulos y 122 Artículos en general. Algunos aspectos que toma en cuenta la LGT, son los siguientes⁴:

- Contrato de trabajo. Los contratos pueden ser individuales o colectivos, verbales o escritos, por tiempo indefinido o plazo determinado, y por obra o servicio. Los contratos de tiempo fijo deben tener una duración no mayor a un año y pueden ser renovados una sola vez, si el caso lo amerita, y con las justificaciones pertinentes. De lo contrario, el contrato es reconducido por tiempo indefinido.
- Jornada de trabajo. Los contratos deben sujetarse a las jornadas de trabajo estipuladas por la norma: 8 horas por día (8 a 10 horas para las trabajadoras del hogar) y 48 horas por semana (48 a 60 horas para las trabajadoras del hogar); y no ser mayores a las siete horas en las jornadas nocturnas (de 20:00 p.m. a 6:00 a.m.), con excepción de las que se cumplen en las empresas periodísticas.
- Despido o retiro forzoso. La decisión unilateral del empleador para prescindir de los servicios de un trabajador sin que media causa legal alguna, configura el despido o retiro forzoso, el que de acuerdo con la LGT debe ser honrado con el pago de los respectivos derechos laborales: indemnización, desahucio, horas extras y todos los derechos colaterales (Zegada S., 2009).

La norma establece una estabilidad laboral más rígida para las mujeres, las cuales no pueden ser despedidas en el periodo comprendido entre el embarazo y el año de edad del hijo. Esta regla (estipulada también en la Constitución Política del Estado) busca precautelar la salud e integridad de la madre y el nacido, y su incumplimiento se sanciona con la reincorporación inmediata de la trabajadora a la fuente laboral. En 2009, con el Decreto Supremo N° 12, este derecho ha sido extendido a los padres, a fin de reducir los desincentivos que la normativa pone a la contratación de mujeres (Muriel H. & Ferrufino G., 2011).

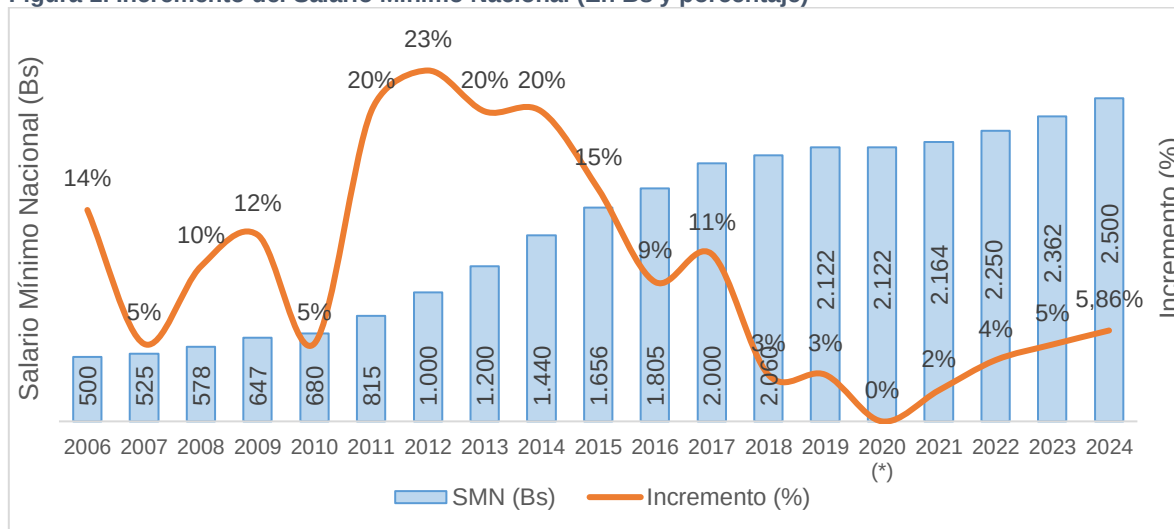
⁴ Algunos aspectos son tomados de (Muriel H. & Ferrufino G., Regulación laboral y mercado de trabajo: principales desafíos para Bolivia, 2011) y (Muriel H. & Ferrufino G., 2014).

- **Remuneraciones y compensaciones.** De acuerdo a la regulación laboral, los salarios son negociados entre empleadores y trabajadores de manera libre. Sin embargo, el Estado ha establecido tres condicionantes. La primera es la fijación de un salario mínimo nacional. La segunda es la determinación oficial del incremento salarial anual mínimo, el cual trata de acompañar la inflación⁵. Por último, la norma prohíbe el pago parcial o total de los salarios en especie (pero no limita la entrega de otros beneficios en bienes y servicios) (Muriel H. & Ferrufino G., 2011).

El salario comprende: el sueldo básico, los bonos (antigüedad, producción y aquellos permitidos por mandato legal o producto de convenios colectivos laborales), porcentajes, comisiones, remuneraciones por horas extraordinarias diurnas, nocturnas, trabajo en domingos y feriados y todo tipo de ítem que forme parte del salario caracterizado por su regularizado y periodicidad.

Desde el año 2006, mediante Decreto Supremo se establece el Salario Mínimo Nacional que generalmente se establece el 1 de mayo de cada año y generalmente debe corresponder a un valor superior a la inflación de la gestión anterior. El año 2006, el salario mínimo nacional era de Bs500 y fue incrementando hasta alcanzar el valor de Bs2.500 en la gestión 2024 (Figura 1).

Figura 1. Incremento del Salario Mínimo Nacional (En Bs y porcentaje)



Fuente: Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia.

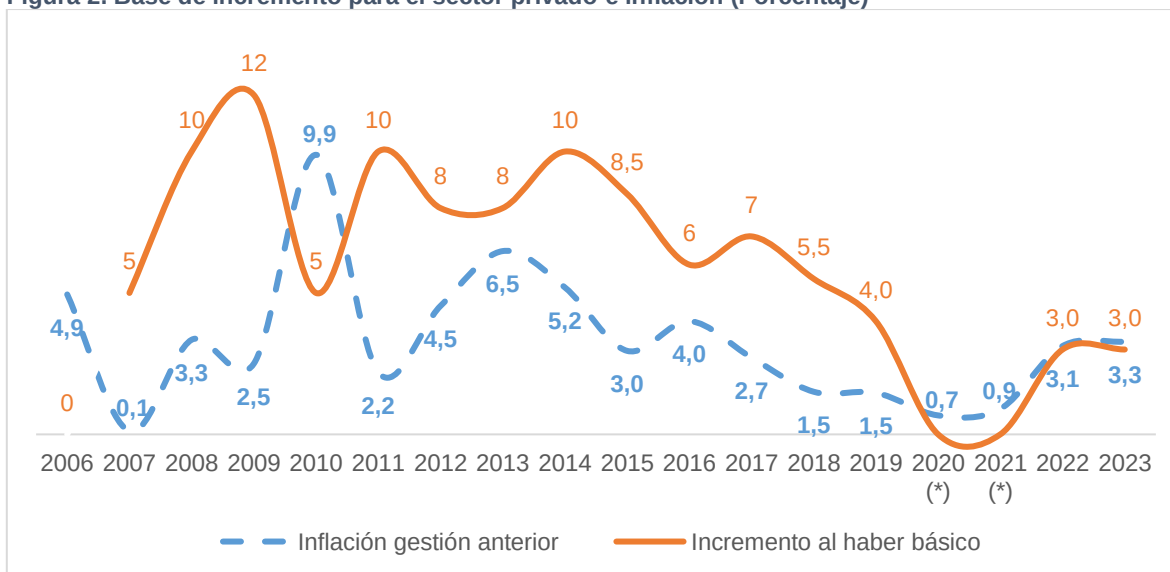
(*) No se tuvo incremento.

Desde el año 2007, en el mismo Decreto Supremo donde se establece el salario mínimo nacional, se contempla un artículo donde se especifica el incremento de base que debe servir de negociación entre la parte empleadora y la trabajadora para establecer el incremento salarial para cada gestión. El año 2006, se establecía que existiría un convenio entre sector patronal y laboral para establecer el incremento salarial, en tanto que en el año 2007 el porcentaje de incremento fue establecido en 5%. Esta base de negociación establecida en los Decretos Supremos, generalmente

⁵ Durante 1985-2006, el incremento salarial en el sector privado se establecía de acuerdo a las negociaciones de los sectores patronal y laboral, en el marco del D.S. N° 21060, artículo 62.

eran superiores al valor de la inflación de la gestión anterior, a excepción del año 2010, cuando la inflación de 2009 fue de 9,9% y el porcentaje de incremento salarial el año 2010 que sirvió de base de incremento salarial en el sector privado fue de 5%. Por otra parte, los años 2020 y 2021, no se contemplaron los correspondientes porcentajes de negociación, debido principalmente a los efectos adversos que se tuvieron en la economía nacional debido a la pandemia. Para las gestiones 2022 y 2024 se establecieron porcentajes de negociación cercanos a la inflación de la gestión anterior (Figura 2).

Figura 2. Base de incremento para el sector privado e inflación (Porcentaje)



Fuente: Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia.

(*) No se tuvo incremento.

- Otros beneficios monetarios. Además de los salarios o remuneraciones, los trabajadores reciben los siguientes beneficios monetarios que serán descritos con mayor detalle en la siguiente sección del presente documento:
 - Aguinaldo de navidad;
 - Primas anuales;
 - Bono de producción;
 - Horas extras;
 - Trabajo nocturno;
 - Salario dominical;
 - Bono de antigüedad;
 - Bono de frontera;
 - Quinquenio.

Por otro lado, la regulación laboral señala que los trabajadores deben recibir compensaciones monetarias por retiro voluntario y despido injustificado. Este último caso cuando la causal del despido sea diferente a las señaladas anteriormente y, pese a ello, el

trabajador esté de acuerdo con ser desvinculado de su fuente laboral⁶. Las compensaciones son:

- Indemnización por tiempo de servicios, que equivale a un salario por año trabajado o, en forma proporcional, a los meses trabajados cuando no se ha alcanzado un año. Anteriormente, esta indemnización se otorgaba a los trabajadores que eran retirados (sin una causa justificada), descontando los tres primeros meses, que se consideraban como “de prueba”, excepto en el caso de los contratos de trabajo por tiempo determinado, en el que no se establecía descuento alguno. Actualmente, el Decreto Supremo N° 110 de 2009 concede este mismo pago a todos los trabajadores que se desvinculan de su fuente laboral y tienen una antigüedad de más de 90 días.
- Desahucio, que es el pago de tres salarios a los trabajadores que son retirados intempestivamente, cuando el empleador no les anunció el retiro con 90 días de anticipación, y cuando el empleado trabaja por más de 90 días.

Mediante la Ley N° 466, del 26 de diciembre de 2013, se establece el régimen de las empresas públicas del nivel central del Estado, que comprende a las empresas estatales, empresas estatales mixtas, empresas mixtas y empresas estatales intergubernamentales. En el Artículo 47 de esta Ley se establece que el régimen laboral de este tipo de empresas está bajo el paraguas de la Ley General del Trabajo (Landa, 2018).

En lo que refiere a la edad mínima para trabajar, el Artículo 58 de la LGT establece que “se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años de uno y otro sexo, salvo el caso de aprendices. Los menores de 18 años no podrán contratarse para trabajos superiores a sus fuerzas o que puedan retardar su desarrollo físico normal.” Este aspecto fue refrendado por el Artículo 129 de la Ley N° 548, Código Niña, Niño y Adolescente que en el Parágrafo I del Artículo 129 establece que “se fija como edad mínima para trabajar, los catorce (14) años de edad” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 2023).

Si bien existe trabajo infantil en nuestro país, este aspecto es abordado en el Parágrafo II del Artículo 61 de la CPE, que establece que “Se prohíbe el trabajo forzado y la explotación infantil. Las actividades que realicen las niñas, niños y adolescentes en el marco familiar y social estarán orientadas a su formación integral como ciudadanas y ciudadanos, y tendrán una función formativa. Sus derechos, garantías y mecanismos institucionales de protección serán objeto de regulación especial.” Este aspecto fue retomado en la Ley N° 548 al especificar:

- Art. 130. El Estado en todos sus niveles garantizará el **ejercicio o desempeño laboral** por cuenta propia o ajena de las y los adolescentes de catorce (14) a dieciocho (18) años, con los mismos derechos que gozan las y los trabajadores adultos”. (Modificado por la Ley N° 1139, de 19 de diciembre de 2018). Este aspecto cubre la definición de trabajo que tradicionalmente se utiliza para las restantes edades de la población.

⁶ La rescisión de contratos debe anunciarse anticipadamente: 90 días por parte de los empleadores y 30 días por parte de los trabajadores, en todos los casos en que ha habido tres meses de trabajo ininterrumpido, con excepción de los casos de trabajo a domicilio, que requieren un preaviso de 45 días para el empleador y 15 días para el trabajador.

- Art. 127. Las actividades desarrolladas por las niñas, niños y adolescentes en el marco **familiar y social comunitario**, tienen naturaleza formativa y cumplen la función de socialización y aprendizaje. Este es un aspecto nuevo, que aborda el Código Niña, Niño y Adolescente, que principalmente contempla a quienes trabajan como trabajadores familiares sin remuneración según la clasificación que tiene el INE. Las actividades en el marco familiar y social comunitario, se conocen como actividad laboral.

Para el efecto, el INE ha ejecutado dos encuestas específicas para este grupo poblacional, la Encuesta de Niñas, Niños y Adolescentes que realizan una actividad laboral o trabajan (ENNA)⁷, en los años 2016 y 2019, siendo que en el primer caso se tenía a 739 mil personas que desarrollaban alguna actividad laboral o trabajo y redujo a 724 mil para el año 2019, sin embargo, se advierte un incremento de la población que desarrolla actividad laboral (marco familiar y social comunitario) y por otra parte una reducción de quienes se dedicaban al trabajo (de 296 mil a 137 mil personas) (Cuadro 3).

Cuadro 3. Condición de actividad de la población de 5 a 17 años, por año (Miles de personas)

Descripción	2016			2019		
	Nacional	Urbana	Rural	Nacional	Urbana	Rural
Total	3.022	1.933	1.089	3.070	2.042	1.028
Actividad laboral o trabajo	739	215	524	724	222	501
<i>Actividad laboral</i>	443	91	352	587	136	451
<i>Trabajo</i>	296	219	256	137	86	50
Desocupado	19	15	3	14	13	2
Inactivo	2.265	1.703	562	2.332	1.807	525

Fuente: UDAPE en base a INE (ENNA).

2.1.2 Sector Público.

El marco legal que ampara las acciones, derechos y obligaciones de sus trabajadores está basado en las siguientes normativas:

- Ley N° 1178, de 20 de julio de 1990, Ley de Administración y Control Gubernamentales (SAFCO), define en el inciso c) del Artículo 28 a “servidor público”, “utilizado en la presente Ley, se refiere a los dignatarios, funcionarios y toda otra persona que preste servicios en relación de dependencia con autoridades estatales, cualquiera sea la fuente de su remuneración.”
- Ley N° 2027, de 27 de octubre de 1999, Estatuto del Funcionario Público. Tiene el objeto, en el marco de los preceptos de la Constitución Política del Estado⁸, tiene por objeto regular la relación del Estado con sus servidores públicos, garantizar el desarrollo de la carrera administrativa y asegurar la dignidad, transparencia, eficacia

⁷ Un análisis adicional sobre la ENNA se encuentra en (Landa, 2022).

⁸ Se debe aclarar que hacía referencia a una versión anterior de la CPE.

y vocación de servicio a la colectividad en el ejercicio de la función pública, así como la promoción de su eficiente desempeño y productividad (Art. 1).

El ámbito de aplicación de la Ley N° 2027 está establecido en el Parágrafo I del Artículo 3, al señalar que abarca a todos los servidores públicos que presten servicios en relación de dependencia con cualquier entidad del Estado, independientemente de la fuente de su remuneración. Asimismo, en el Parágrafo II, establece que igualmente están comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Estatuto los servidores públicos que presten servicios en las entidades públicas autónomas autárquicas y descentralizadas.

En el Parágrafo III del Artículo 3 especifica que, las carreras administrativas en los Gobiernos Municipales, Universidades Públicas, Escalafón Judicial del poder judicial, Carrera Fiscal del Ministerio Público, Servicio Exterior y Escalafón Diplomático, Magisterio Público, Servicio de Salud Pública y Seguridad Social, se regularán por su legislación especial aplicable en el marco establecido en el presente Estatuto.

Asimismo, en el Parágrafo IV establece que los servidores públicos dependientes de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional estarán solamente sujetos al Capítulo III del Título II y al Título V del presente Estatuto.

En ese entendido, la Ley N° 2027 define a servidor público como “aquella persona individual, que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad sometida al ámbito de aplicación de la presente Ley. El término servidor público, para efectos de esta Ley, se refiere también a los dignatarios, funcionarios y empleados públicos u otras personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales, cualquiera sea la fuente de su remuneración”. Por lo tanto, es una definición similar a la propuesta en la Ley SAFCO.

En lo que refiere el Título III de la presente norma, está destinado a la Carrera Administrativa, que dispone la dotación de personal, la evaluación, movilidad, promoción, capacitación productiva, los incentivos y sanciones y por último el retiro de funcionarios públicos.

A diferencia de la LGT, los servidores públicos no poseen remuneraciones como los bonos de producción, quinquenio y horas extras. Asimismo, las causales de despido son diferentes y deberían regirse a un proceso administrativo o proceso judicial con sentencia condenatoria ejecutoriada (inciso e) del Art. 41).

Adicionalmente a la Ley N° 2027, se tiene al Decreto Supremo N° 25749, de 27 de Octubre de 1999, Reglamento de Desarrollo Parcial a la Ley N° 2027; así como el

Decreto Supremo N° 26115, de 16 de marzo de 2001, Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal.

- Ley N° 1356, de 28 de diciembre de 2020, Ley del Presupuesto General del Estado Gestión 2021. En la Disposición Final séptima, establece lo siguiente:

“I. Con la finalidad de dar cumplimiento al Artículo 232 de la Constitución Política del Estado, el Órgano Ejecutivo deberá emitir reglamentación específica que incorpore criterios adicionales de selección en el proceso de reclutamiento para servidoras y servidores públicos de la Administración Pública del Estado Plurinacional, dentro del régimen de la Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999, Estatuto del Funcionario Público, en el plazo máximo de sesenta (60) días calendario.

II. Los servidores públicos que formen parte de la carrera administrativa o que se encuentren tramitando el acceso a la misma bajo el régimen de la Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999, Estatuto del Funcionario Público, deberán realizar la presentación de la documentación adicional definida según la reglamentación señalada en el Parágrafo precedente, por lo cual su calidad de servidores públicos de carrera administrativa queda suprimida a partir de la puesta en vigencia de la presente Ley.”

En este sentido, en cumplimiento a lo establecido en el Parágrafo I de la Disposición Final Séptima, se emitió el Decreto Supremo N° 4469, de 3 de marzo de 2021, que tiene por objetivo “establecer criterios adicionales e institucionales para el acceso a la carrera administrativa en el marco de lo previsto por la Disposición Final Séptima de la Ley N° 1356, de 28 de diciembre de 2020, del Presupuesto General del Estado Gestión 2021”.

Los criterios adicionales para el acceso a la carrera administrativa, establecida en el Art. 2 del Decreto Supremo N° 4469, son los siguientes:

“Adicionalmente a las condiciones y requisitos establecidos en la normativa vigente, las servidoras y servidores públicos para acceder a la carrera administrativa, deberán cumplir con lo siguiente:

- a) Haber finalizado satisfactoriamente el Curso de Inducción al Servicio Público a ser impartido por la Escuela de Gestión Pública Plurinacional;
- b) Cumplir con el Servicio Social Comunitario Descolonizador y Despatriarcalizador;
- c) No tener obligaciones pendientes con el Estado establecidas mediante pliegos de cargo ejecutoriados y no pagados;
- d) No contar con registro en la Contraloría General del Estado, por resolución ejecutoriada que establezca responsabilidad administrativa, cuya sanción haya sido la destitución.”

2.2 Normativa en salud

La Seguridad Social nace en Alemania en 1883, con la aprobación de tres leyes impulsadas por el Canciller Alemán Otto Von Bismarck, leyes dirigidas a proteger; pero, sobre todo, a

restablecer la salud de los trabajadores sometidos a la explotación y condiciones infrahumanas de trabajo: primero fue el seguro contra la enfermedad en 1883, el seguro contra accidentes de trabajo en 1884 y el seguro de invalidez y la vejez en 1889. El financiamiento era tripartito: Estado, trabajadores y empleadores. Se suele llamar Bismarckiano a este modelo y es la base de la llamada “Tesis Laboral” (ASUSS, 2022).

En nuestro país, el Código de Seguridad Social, en actual vigencia, fue aprobado mediante Ley del 14 de diciembre de 1956 y fue reglamentado recién en 1959, mediante el Decreto Supremo N° 5315, de 30 de septiembre de ese año bajo el modelo Bismarckiano. En el marco de las reformas enmarcadas en el llamado Ajuste Estructural, el Código de Seguridad Social de 1956 ha ido sufrido modificaciones a través de leyes, decretos y otras medidas. separando los regímenes de corto y largo plazo, mediante la promulgación de la Ley N° 924, de 15 de abril de 1987, Ley de Racionalización de la Seguridad Social Boliviana y el Decreto Supremo N° 23716, 15 de enero de 1994 (ASUSS, 2022).

En materia de salud, el Artículo 3 de la Ley N° 924, de 15 de abril de 1987, establece que “El régimen de enfermedad, maternidad y riesgo profesionales a corto plazo será financiado en su totalidad con el aporte patronal del diez por ciento (10%) del total ganado de sus asegurados. Su administración corresponderá a las cajas básicas del Seguro social.” Desde la promulgación de esta ley ya no existe el aporte tripartito: laboral, patronal y estatal, que establecía el Código de Seguridad Social en 1956 (ASUSS, 2022)

La cobertura de la seguridad social refleja el crecimiento de la población sujeta al régimen obrero- patronal, es decir que refleja el crecimiento de la economía formal en nuestro país. Al tiempo de promulgarse el Código de Seguridad Social, en 1956, la población protegida por la seguridad social alcanzaba a 425.027 personas, lo que significaba una cobertura de apenas el 13,8% de la población total. La población cubierta en la gestión 2021 llegó a algo más de 4.4 millones de personas, entre titulares y beneficiarios, representando el 37,1% de (Cuadro 4) la población total (ASUSS, 2022).

Cuadro 4. Evolución de la población protegida por la seguridad social

Año	Población Total	Población Asegurada (1)	Cobertura formal
1956	3.070.434	425.027	13,8%
1966	3.834.333	514.256	13,4%
1972	4.421.130	759.044	17,2%
1976	4.878.792	1.029.006	21,1%
1980	5.355.155	1.412.207	26,4%
1985	5.895.252	1.485.729	25,2%
1990	6.572.770	1.449.357	22,1%
1995	7.319.076	1.721.605	23,5%
2000	8.101.926	2.146.280	26,5%
2005	9.427.219	2.629.231	27,9%
2010	10.426.155	3.617.293	34,7%
2015	10.825.013	4.011.797	37,1%
2020	11.633.371	4.141.687	35,6%
2021	11.832.936	4.389.403	37,1%

Fuente: Anuarios del INASES y la ASUSS

(1) Contempla tanto a los Titulares como los Beneficiarios.

Enfocando en la gestión 2021, de los 4,4 millones de asegurados, 1,5 millones corresponde a los titulares (*i.e.* los trabajadores) y 2,9 millones son los beneficiarios (*i.e.* esposos o hijos). Por otro lado, el ente gestor que acoge a la mayoría de la población asegurada es la Caja Nacional de Salud, tanto para el grupo de Titulares (75,8%) y Beneficiarios (87,5%). En lo que respecta a la distribución por categoría de asegurado para todo el país, un tercio corresponde a los Titulares y el doble está agrupado en los Beneficiarios, sin embargo esta relación varía por ente gestor puesto que el nivel más alto está en la Caja Nacional de Salud (2,3) y el más bajo corresponde al Seguro Social Universitario La Paz (0,7).

Cuadro 5. Cobertura de salud por categoría de asegurado, según ente gestor.

Entes gestores	Titulares		Beneficiarios		Total Población Protegida	Beneficiario por cotizante
	Número	%	Número	%		
Caja Nacional de Salud	1.120.038	31%	2.548.763	69%	3.668.801	2,3
Caja Petrolera de Salud	130.306	51%	126.696	49%	257.002	1,0
Caja de Salud CORDES	54.143	51%	51.229	49%	105.372	0,9
Caja de Salud de la Banca Privada	53.414	49%	54.715	51%	108.129	1,0
COSSMIL	24.698	34%	47.901	66%	72.599	1,9
Caja de Salud de Caminos	42.472	58%	30.409	42%	72.881	0,7
Caja de la Banca Estatal de salud	17.795	57%	13.682	43%	31.477	0,8
Seguro Integral de Salud (SINEC)	6.285	44%	7.876	56%	14.161	1,3
Seguro Social Universitario La Paz	8.664	58%	6.217	42%	14.881	0,7
Seguro Social Universitario Oruro	1.703	44%	2.200	56%	3.903	1,3
Seguro Social Universitario Potosí	1.911	44%	2.385	56%	4.296	1,2
Seguro Social Universitario Cochabamba	5.083	46%	5.872	54%	10.955	1,2
Seguro Social Universitario Chuquisaca	2.729	44%	3.436	56%	6.165	1,3
Seguro Social Universitario Tarija	1.793	53%	1.605	47%	3.398	0,9
Seguro Social Universitario Santa Cruz	3.775	38%	6.225	62%	10.000	1,6
Seguro Social Universitario Beni	1.942	36%	3.441	64%	5.383	1,8
TOTAL	1.476.751	34%	2.912.652	66%	4.389.403	2,0

Fuente: ASUSS (2022).

El empleador debe afiliar a sus trabajadores a algún seguro de salud, cuyo monto corresponde usualmente al 10 por ciento del salario básico, y debe cumplir con lo siguiente:

- Mantener un servicio médico y de botica permanente en las empresas que tengan más de 80 trabajadores, cubriendo todos los costos asociados. Cuando se presenten enfermedades profesionales, deben prestar asistencia a los empleados hasta un máximo de seis meses y a los obreros por tres meses, conservándolos en sus cargos y con sus salarios regulares. Al vencimiento de estos plazos, los afectados pasan al régimen de indemnizaciones por incapacidad.
- Construir campamentos para alojar higiénicamente a los trabajadores y sus familias y mantener servicio médico permanente y botiquín en las empresas que ocupen más de 200 obreros y disten más de 10 kilómetros de la población más cercana.
- Mantener uno o más hospitales con todos los servicios necesarios en las empresas que tienen más de 500 trabajadores.
- Contar con atención médica hospitalaria y farmacéutica gratuita en caso de accidentes y enfermedades profesionales.
- Pagar la revisión médica de las trabajadoras del hogar (al momento de la contratación) (Dick, 2009).

En base a los datos que provienen de la Encuesta Continua de Empleo, se tabuló la pregunta “En su ocupación, usted tiene Seguro de Salud?”, que responden los obreros/empleados y las empleadas del hogar que corresponderían a las personas que serían asalariadas. Antes de la pandemia, el 47,5% de la población en el área urbana⁹ contaba con un seguro de salud que estaba provisto por el empleador, porcentaje que se redujo a 38,6% para el último periodo.

Cuadro 6. Área urbana: Población ocupada con seguro de salud (%)

Cuenta con seguro de salud	Promedio 2015-IV a 2020-I	Promedio 2020-II a 2020-IV	Promedio 2021-I a 2023-IV
Total	100,0	s.i.	100,0
Si	47,5	s.i.	38,6
No	52,5	s.i.	61,4

Fuente: Elaboración propia en base a INE (ECE).
s.i. Sin información, debido a la pandemia de la COVID-19.

2.3 Normativa en seguridad social de largo plazo.

La Seguridad Social de largo plazo, Sistema de Pensiones, en Bolivia ha experimentado varios cambios a lo largo de su historia:

- Sistema de Reparto (hasta 1996):

A partir del Código de Seguridad Social promulgado en el año de 1956 y hasta 1996, Bolivia operaba bajo un modelo de Reparto, donde las contribuciones de los trabajadores activos se utilizaban para financiar las pensiones de los jubilados. Este

⁹ En el área rural este porcentaje se mantuvo en el periodo de análisis en 41% de asalariados que contaban con un seguro de salud provisto por el empleador.

sistema enfrentó desafíos debido al envejecimiento de la población y la insuficiencia de fondos para cubrir las prestaciones.

Como se explicó anteriormente, la Ley N° 924, de 15 de abril de 1987, regula la administración de los regímenes del Sistema de Seguridad Social, estableciendo los siguientes niveles operativos:

CAJAS DE SALUD.- Responsables del Seguro a corto plazo.

FONDOS DE PENSIONES.- Responsables de Seguro a largo plazo.

Los aportes al Sistema de Reparto estuvieron vigentes hasta abril de 1997. Mediante Decreto Supremo N° 27066, de 6 de junio de 2003, se creó el Servicio Nacional del Sistema de Reparto (SENASIR) para gestionar el pago de rentas del Sistema de Reparto, entre otras atribuciones.

En el marco de la Ley N° 1732, de 29 de noviembre de 1996, el Estado asume la obligación del pago de las rentas del Sistema de Reparto, asimismo, los afiliados a este sistema accedieron al pago de la Compensación de Cotizaciones como reconocimiento del Estado por las cotizaciones efectuadas. A septiembre 2023, el número de beneficiarios rentistas se registró en 76.281, número que irá disminuyendo hasta el fallecimiento del último beneficiario.

- Transición al Modelo de Capitalización Individual (1996):

En 1996, conforme dispone la Ley N° 1732, de 29 de noviembre de 1996, Bolivia cambió a un nuevo modelo de Capitalización Individual, denominado Seguro Social Obligatorio de Largo Plazo (SSO). En este sistema, cada trabajador tiene una cuenta individual donde se acumulaban sus contribuciones. Las pensiones se basaban en el monto acumulado en la cuenta individual y la rentabilidad de las inversiones. Asimismo, la administración del sistema de pensiones estuvo a cargo de las Administradoras de Fondos de Pensiones, AFP Futuro de Bolivia S.A. y BBVA Previsión S.A., las cuales realizaban la recaudación e inversión de los aportes, así como la inversión de estos recursos.

Durante la vigencia del SSO se jubilaron 29.745 personas y se registró 1.360.599 asegurados.

- Ajustes en las gestiones 2010, 2017 y 2021:

En 2010, se promulgó la Ley N° 65, nueva ley de pensiones, que modificó la ley anterior, Ley N° 1732 de 1996. La norma establece el Sistema Integral de Pensiones (SIP) que mantiene la cuenta individual establecida en el SSO pero incorpora en el sistema de pensiones la Pensión Solidaria de Vejez y la Renta Dignidad. Asimismo, se establece que la administración del sistema de pensiones estará a cargo de la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo, entidad que se constituirá como una Empresa Pública Nacional Estratégica, de derecho público; de duración indefinida; con personalidad jurídica y patrimonio propio, con autonomía de gestión administrativa, financiera, legal y técnica, con jurisdicción, competencia y estructura de alcance nacional (Art. 147).

La Ley N° 065 también dispone como edad de jubilación los 58 años y establece una política de protección de género que beneficia a las mujeres con hijos nacidos vivos.

A diferencia de la pensión en el SSO, la Pensión Solidaria de Vejez incorpora una fracción solidaria que permite incrementar la jubilación del asegurado. Esta fracción es financiada por aportes adicionales de los asegurados y los empleadores, entre otros.

Respecto a la Renta Dignidad, este beneficio fue creado mediante la Ley N° 3791 en 2007, y en 2010 fue incorporada en la Ley N° 065 como parte del SIP. La Renta Dignidad es un pago vitalicio a los adultos mayores de 60 años o más residentes en el país sean rentistas o no. Para la gestión 2023 el pago anual para cada Rentista fue de Bs3.900 y para cada No Rentistas Bs4.550. Este pago considera el aguinaldo. Hasta diciembre 2023 se tiene registrado a más de 1 millón de beneficiarios.

Respecto a la administración del sistema de pensiones, a partir del 2 de enero de 2018 la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo se hace cargo de la administración y pago de la Renta Dignidad conforme dispone el Decreto Supremo N° 3333 de 20/09/2017 y desde septiembre 2022 inicia actividades parciales con la administración del SIP y desde mayo 2023 inicia actividad total en la recaudación y pago de pensiones en el marco del Decreto Supremo N° 4585 de 15/09/2021.

Al 31 de diciembre de 2023 el SIP cuenta con 2,6 millones de asegurados. (incluye a jubilados)

Para conocer la condición laboral de las personas que están afiliadas al Sistema de Pensiones, se utiliza información de la ECE, para lo cual se procedió a tabular la pregunta ¿Está afiliado a una AFP? y la variable PEA. Considerando los tres períodos que se analizan en este documento, se advierte un incremento de la participación de las personas que están dentro de la población económicamente activa (PEA) de 84,3% a 87,7% (**Cuadro 7**). En términos poblacionales en el periodo del cuarto trimestre de 2015 al primer trimestre de 2020, se tiene un incremento de la PEA de 1,3 millones a 1,7 millones¹⁰, en tanto que la PEI habría tenido una reducción de 247 mil a 241 mil personas en el periodo considerado.

Cuadro 7. Bolivia. Población promedio que está en SSO según actividad (%)

Afiliado a AFP/Gestora	Promedio 2015-IV a 2020-I	Promedio 2020-II a 2020- IV	Promedio 2021-I a 2023- IV
Total	100	s.i.	100
PEA	84,3	s.i.	87,7
PEI	15,7	s.i.	12,3

¹⁰ **Bolivia: Personas afiliadas a Gestora Pública (AFPs) (Miles de personas)**

Actividad	Prom. 2015-IV a 2020-I	Prom. 2020-II a 2020-IV	Prom. 2021-I a 2023-IV
Total	1.577	s.i.	1.968
PEA	1.330	s.i.	1.726
PEI	247	s.i.	241

Fuente: Elaboración propia en base a INE (ECE).

En lo que corresponde al grupo de la PEA, si bien el porcentaje prácticamente se ha mantenido en 33%, se debe aclarar que ha incrementado el número de personas que sí están afiliadas a las AFPs de 1,2 millones antes del segundo trimestre de 2020 a 1,5 millones para el último periodo del cual se cuenta con información. Nuevamente, en los últimos trimestres se ha advertido un importante incremento de personas que están engrosando el grupo de los activos y tal parece que algunos de ellos estaban afiliados a algunas de las AFPs o a la Gestora Pública (Cuadro 8)

Cuadro 8. Área urbana. Composición de la PEA que está afiliada a AFP

Afiliado a AFP	Promedio 2015-IV a 2020-I	Promedio 2020-II a 2020-IV	Promedio 2021-I a 2023-IV
Total	100,0	100,0	100,0
Si	33,1	33,7	32,9
No	66,9	66,3	67,1

Fuente: Elaboración propia en base a INE (ECE).

3. Ingreso disponible

Antes de explicar la forma para estimar el ingreso disponible, se procede a describir los componentes que son considerados tanto por el lado de los ingresos laborales como los descuentos.

3.1 Ingresos

3.1.1. Bono de antigüedad

El bono de antigüedad consiste en el reconocimiento expreso a la lealtad del trabajador con su centro laboral, a través del tiempo cronológico que lo vincula con un determinado puesto de trabajo. Los Autos Supremos N° 132, de 9 de octubre de 1990; 116, 28 de agosto de 1990; y 131, 9 de octubre de 1990, reconocen de modo expreso al bono de antigüedad en su calidad de auténtico instituto jurídico laboral.

Para el cálculo del bono de antigüedad, se utilizan los criterios establecidos en el Artículo 60 del Decreto Supremo N° 21060:

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

El Decreto Supremo N° 23474, del 20 de abril de 1993, en su Artículo Único dispone: "Ampliase la base de cálculo del bono de antigüedad, establecido por el Decreto Supremo N° 23113, del 10 de abril de 1992, a 3 mínimos nacionales para los trabajadores de las empresas productivas del sector público y privado, respetando los acuerdos establecidos

en convenios de partes sobre esta materia". Para las restantes instituciones, con excepción de las educativas, que tienen su propio escalafón, el bono de antigüedad se calcula sobre un salario mínimo.

Este bono es pagado tanto para quienes están bajo la LGT o el Estatuto del Funcionario Público.

3.1.2 Trabajo nocturno

El Artículo 55 de la LGT dispone que el trabajo nocturno realizado en las mismas condiciones que el diurno se recarga con el 25 al 50%, según los casos; existen situaciones en las que por el horario máximo fijado para el trabajo nocturno de siete horas (por lo general se hacen turnos de ocho horas) se da el caso combinado de recargo nocturno y sobretiempo. El Artículo 4 del Decreto Supremo N° 90, del 24 de abril de 1944 dispone que "el trabajo comprendido entre las 24 horas y 6 de la mañana y que deba cumplirse en galerías subterráneas, hornos de calcinación, molinos de minerales, en labores de secadura y ensecadura de minerales y en general en todas aquellas labores particularmente nocivas y peligrosas se remunerarán con un recargo de 50%".

3.1.3 Domingo trabajado

Independientemente del pago por horas extraordinarias, el salario por el domingo trabajado y sin falta en la semana se paga el triple, más la distribución semanal de dominicales no pagados a los trabajadores. El Artículo 55 de la LGT dispone que "el trabajo efectuado en domingo se paga triple", concordante con el Artículo 23 del Decreto Supremo N° 3691, del 3 de abril de 1954, elevado a rango de Ley el 29 de octubre de 1959: "Tendrán derecho al pago del salario por el día domingo no trabajado, los obreros que en el curso de la semana hubiesen cumplido con su horario semanal completo de trabajo, entendiéndose por tal, al número semanal de horas, jornadas, días o mitad de trabajo previsto por la Ley o el contrato".

3.1.4 Salario por domingo no trabajado o salario dominical

Desde 1915, por Ley del 23 de noviembre, se prohibió el trabajo en días domingos, siendo un día de descanso obligatorio; este lineamiento fue plasmado en 1939, dentro del Artículo 42 de la LGT. En cuanto al pago, por Decreto Supremo N° 3691 de 1954, se dispuso que el domingo, como día de descanso, sea remunerado sólo a aquellos trabajadores obreros que no registren falta en el transcurso de la semana, norma que fue elevada a rango de Ley el 29 de octubre de 1956. Antes del año 2007, la normativa permitía pactar con los obreros bajo la modalidad por jornal, pues se asignaba un valor al día de trabajo efectivo y se remuneraba además 4 domingos; pero, en el Artículo 4 del Decreto Supremo N° 29010, del 9 de enero de 2007, se dispone que "para el cálculo y pago del salario dominical se procederá de la siguiente forma: a) el salario dominical es el resultado de dividir el haber básico entre los días hábiles promedio del mes y multiplicarlo por los domingos de cada mes; b) el salario dominical estará consignado en las planillas y papeletas de pago diferenciado del haber básico y de otros ingresos correspondiente en la misma".

3.1.5 Prima anual

Constituye una remuneración adicional que deriva en la participación inmediata y legal en las utilidades obtenidas anualmente por la empresa. No es una forma libre de retribución sino una obligación para las empresas y un derecho para el trabajador; es un sobresueldo que se otorga a los trabajadores por su rendimiento óptimo en el trabajo y su consecuente obtención de utilidades.

El Artículo 15 del Decreto Supremo N° 24067, del 10 de julio de 1995, establece la obligatoriedad del pago de la prima anual para el sector público de la siguiente manera:

"De conformidad a la Ley General del Trabajo, las empresas públicas podrán pagar la prima anual de utilidades, en aplicación de las normas legales vigentes, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a. Dictamen de auditoría externa preparado por una firma consultora, legalmente inscrita en el país, que establezca la existencia de utilidades en la gestión 1994.
- b. El monto a pagar a cada trabajador por este beneficio no podrá exceder de un sueldo mensual, calculado sobre la base del promedio del total ganado durante los últimos tres meses de la gestión 1994"

Aunque se menciona específicamente la gestión 1994, se aplica como disposición reguladora de la prima anual.

El monto de la prima anual se obtiene calculando la ganancia de los últimos 90 días del año y dividiéndola entre 90. El monto resultante se multiplica por los días trabajados en el año, resultando el monto total de ganancia anual. Esta ganancia anual se divide entre los 12 meses del año para obtener la ganancia mensual, la misma que se deberá multiplicar por el porcentaje, el resultado es el importe a pagar.

3.1.6 Bono de producción

Es una participación legal de excedentes financieros que surge como consecuencia de haber alcanzado durante una gestión particular una cantidad mayor de producción respecto a su plan de trabajo anual, previamente aprobado por las autoridades pertinentes. El bono de producción es una remuneración adicional por un esfuerzo productivo, también adicional, diferente a la prima anual de utilidades, destinado a superar una determinada meta o límite de producción operativo anual, previamente concertado y programado sobre la base de metas reales entre la empresa y los trabajadores, tomando en cuenta las peculiaridades del respectivo centro de trabajo. Este bono fue estipulado en el Artículo 3 del Decreto Supremo N° 19518, del 22 de abril de 1983. Esta meta debe estar garantizada por el empleador, suministrando los equipos y materias primas necesarias para el buen funcionamiento del sistema productivo normal y una asistencia regular a la fuente de trabajo.

3.1.7 Subsidio prenatal

Consiste en la entrega de bienes en especie (alimentos) por un monto equivalente a un Salario Mínimo Nacional (SMN), sin embargo, según el Decreto Supremo N°3546, de 1 de mayo de 2018, establece:

“a) Subsidio Prenatal, consistente en la entrega a la madre gestante asegurada o beneficiaria, de un pago mensual, en dinero o especie, equivalente a Bs2.000.- (DOS mil 00/100 BOLIVIANOS) durante los cinco (5) últimos meses de embarazo, independientemente del subsidio de incapacidad temporal por maternidad;”

El subsidio prenatal comienza a partir del primer día del quinto mes de embarazo y concluye el día del nacimiento del niño. Luego se entrega el subsidio de lactancia que comienza a partir del día de nacimiento de la niña o niño, por cada hijo, durante sus primeros doce meses de vida.

3.1.8 Subsidio de natalidad

Consiste en el pago único de un monto equivalente al SMN por cada hijo nacido vivo, sin embargo, según el Decreto Supremo N°3546, de 1 de mayo de 2018, establece:

“b) Subsidio de Natalidad, por nacimiento de cada hijo: un pago único a la madre, equivalente a Bs2.000.- (DOS mil 00/100 BOLIVIANOS);”

3.1.9 Aguinaldo

En diciembre de cada año se entrega el bono de Navidad o aguinaldo, que corresponde al pago de un salario completo sin descuentos para quienes han trabajado durante toda la gestión o, en su defecto, se paga por duodécimas, es decir, dividir el salario ganado por cada mes trabajado. El aguinaldo también puede beneficiar a los trabajadores por cuenta propia por libre acuerdo de partes, y puede ser financiado como una cuota-parte ofrecida por los contratantes o como un pago adicional por el trabajo realizado (Dick, 2009) citado por (Muriel H. & Ferrufino G., 2011).

3.1.10 Doble Aguinaldo

En diciembre también se entrega el doble aguinaldo, que corresponde al pago de un salario completo, sin descuentos (Total Ganado), para quienes han trabajado durante toda la gestión o, en su defecto, se paga por duodécimas, es decir, se divide el salario ganado por cada mes trabajado. El requisito para su entrega es que el Producto Interno Bruto haya superado el 4,5% en un periodo de 12 meses anteriores a septiembre de cada año. Este beneficio fue establecido mediante Decreto Supremo N° 1802, del 20 de noviembre de 2013, que fue denominado como “Esfuerzo por Bolivia”, destinado a los servidores públicos y trabajadores del sector privado.

3.1.11 Horas extras

El pago de horas extraordinarias y trabajo en días feriados a un costo 100 por ciento mayor al de la hora normal; y del trabajo en domingos (si se asiste regularmente en la semana) a un precio 300 por ciento más elevado.

3.1.12 Bono de frontera

El pago de los bonos de frontera, zona o región, establecidos como subsidios de frontera, cuyo monto representa el 20 por ciento del salario mensual, para los que trabajan en la franja de 50 km lineales al borde de las fronteras internacionales.

3.1.13 Quinquenio

El pago del quinquenio, efectivizado cada cinco años, consiste en un mes de sueldo por año (es decir, de cinco sueldos). El Decreto Supremo N° 522 de 26 de mayo de 2010, que sienta las bases, condiciones y exigibilidad del quinquenio, el mismo que se hace obligatorio cuando la trabajadora o trabajador lo solicite, su pago es único y deberá efectuarse en un plazo de treinta días calendario, computables a partir de la solicitud, si se tiene varios quinquenios acumulados, se puede solicitar el pago de un quinquenio a discrecionalidad de la trabajadora o trabajador.

3.2 Descuentos

Los aportes de Ley, constituyen deducciones legales realizadas por la empresa o entidad pública en proporción al total ganado mensual a cuenta de otras instituciones, según lo dispone el Artículo 42 del Decreto Reglamentario de la LGT, que dispone que "al efectuarse el pago de salarios, el patrono deducirá las sumas correspondientes al impuesto a la renta, a los aportes a la Caja de Seguro Social y las demás que determinen las leyes, la autoridad judicial competente o los contratos". Estos descuentos se realizan tomando como base la totalidad del salario mensual del trabajador. Entre los aportes de Ley destacan:

3.2.1 Aportes al Sistema de Pensiones

Los aportes laborales vinculados con el Sistema de Pensiones, que aplica tanto para los trabajadores que se encuentran bajo la LGT como para los servidores públicos, son los siguientes:

- **Aporte laboral del 10% (Aporte de Vejez).** Se realizaba a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) que pasó a la Gestora Pública conforme lo establece la Ley N° 065, del 10 de diciembre de 2010, en forma de prima para el seguro a largo plazo que tiene como fin cubrir las pensiones del trabajador por jubilación por vejez cuando este pase al sector pasivo.
- **Aporte laboral de 1,71% por riesgo común (Aporte Riesgo Común).** Se realizaba a las AFP. Este aporte también pasará en forma de prima para el seguro a largo plazo a la Gestora Pública conforme lo establece la Ley N° 065 y tiene por objeto cubrir las pensiones del trabajador por accidentes ocurridos ajenos a la actividad laboral.
- **Comisión por administración (0,5%).** Las AFP cobraban una comisión de 0,5% sobre el total del sueldo mensual del trabajador por la administración de sus aportes en una cuenta individual. Esta comisión ya no es recabada por la Gestora Pública.
- **Aporte laboral solidario de 0,5%.** La Ley N° 065 de Pensiones creó el Aporte Laboral Solidario o Aporte Solidario del Asegurado del 0,5%, sobre el total del sueldo mensual ganado por el trabajador.
- **Aporte Nacional Solidario según el Artículo 87-f y el Anexo de la Ley N° 065.** Es el aporte obligatorio destinado al fondo solidario que realizan las personas con ingresos superiores a los límites establecidos, a los cuales se le aplica el 1%, 5% y 10% sobre la diferencia positiva del Total Solidario y el monto correspondiente a cada porcentaje: los tramos son Bs 13 000, Bs 25 000 y Bs 35 000, respectivamente. Este monto se actualiza cada cinco años.

3.2.2. Aporte laboral a la vivienda propia. Corresponde al aporte del 1% sobre el total ganado, regulado por el Decreto Supremo N° 21660, del 10 de julio de 1987, en su Artículo 20 y los Decretos Supremos N° 23261 y 25715. Hasta la vigencia del Decreto Supremo N° 25958, del 21 de diciembre de 2000, se realizaba al Fondo de Vivienda (FONVI) como aporte solidario, para luego crearse un fondo individual para proyectos de viviendas para los trabajadores, siendo suprimido desde esa fecha.

3.2.3. Impuestos

El Impuesto Laboral del 13%, Régimen Complementarios – IVA. A diferencia de los aportes laborales, es un impuesto laboral que se realiza de acuerdo a disposiciones vigentes por las cuales se graba casi todos los ingresos generados del trabajo, ya sean: sueldos, salarios, comisiones, horas extras, bono de producción, primas, etc., percibidos por los trabajadores dependientes, estando exceptuados de este impuesto el aguinaldo y los beneficios sociales (indemnización por años de servicios y desahucio), subsidios, rentas por jubilación y aportes de ley.

Para deducir este impuesto, el trabajador tiene que presentar en el formulario correspondiente, hasta el 20 de cada mes, facturas sobre las compras de bienes y servicios con una antigüedad de hasta 4 meses, debiendo estar a su nombre, con excepción de las facturas de educación, agua, luz o teléfono que pueden estar a nombre de un tercero.

En total, deben presentar el formulario correspondiente quienes tengan un salario de cuatro salarios mínimos:

- Ley 843 (texto actualizado al 31 de mayo de 2023), Artículo 26, El equivalente a la alícuota correspondiente al Impuesto al Valor Agregado (IVA) aplicada sobre el monto de dos (2) Salarios Mínimos Nacionales, en compensación al Impuesto al Valor Agregado (IVA) que se presume sin admitir prueba en contrario corresponde a las compras que el contribuyente hubiera efectuado en el período a sujetos pasivos de los regímenes tributarios especiales vigentes prohibidos de emitir facturas, notas fiscales o documentos equivalentes.
- Decreto Supremo N° 21531, de 27 de febrero de 1987, Numeral 2, inciso c), Artículo 8. “El equivalente a la alícuota correspondiente al Impuesto al Valor Agregado (IVA) aplicada sobre el monto de dos (2) Salarios Mínimos Nacionales, en compensación al Impuesto al Valor Agregado (IVA) que se presume sin admitir prueba en contrario corresponde a las compras que el contribuyente hubiera efectuado en el período a sujetos pasivos de los regímenes tributarios especiales vigentes prohibidos de emitir facturas, notas fiscales o documentos equivalentes.”

3.2.4. Exclusión del Impuesto al Valor Agregado

De acuerdo al Decreto Supremo N° 21531, del 27 de febrero de 1987 y su Decreto Supremo N° 24050, del 2 de junio de 1995, Anexo I, se regula la exclusión de impuestos por ingresos personales de la siguiente manera:

Artículo 1. Constituyen impuestos gravados por el régimen complementario al impuesto al valor agregado los señalados en el Artículo 19 de la Ley N° 8443, del 30 de mayo de 1986. No se encuentran comprendidos en el objeto de este impuesto:

- a) El aguinaldo de Navidad, de acuerdo a normas legales en vigencia.
- b) Los beneficios sociales por concepto de indemnizaciones y desahucios por retiro voluntario o por despido, percibidos de acuerdo a las disposiciones legales vigentes en la materia.
- c) Los subsidios prefamiliar, matrimonial, de natalidad, de lactancia familiar y sepelio, percibidos de acuerdo al Código de Seguridad Social.
- d) Las jubilaciones y pensiones, las rentas de invalidez, vejez, muerte y cualquier otra clase de asignaciones de carácter permanente o periódico, que se perciban de conformidad al Código de Seguridad Social.
- e) Las pensiones vitalicias que perciben del Tesoro General de la Nación, mediante las listas pasivas, los beneméritos de la patria, tales como los excombatientes, jubilados, beneméritos en general, inválidos, mutilados, madres viudas, exenfermeras de guerra y los inválidos y mutilados del Ejército Nacional de la clase de tropa, en tiempo de paz.
- f) Los viáticos y gastos de representación sujetos a rendición de facturas, notas fiscales o documentos equivalentes de origen nacional o extranjero, siempre que se refieran a gastos relacionados con la actividad de la empresa u organismo que los abonó y que, en caso de existir un saldo, el mismo sea devuelto.
- g) Los viáticos y gastos de representación que se cancelan según escala de montos fijos por día y que no cumplen los requisitos establecidos en el párrafo precedente están alcanzados por este impuesto, quedando su aplicación sujeta a lo que establezca la Resolución Ministerial que al efecto emita el Ministerio de Hacienda.

3.2.5. Régimen de reintegro (RE-IVA)

Mediante la Ley N° 1355, de 28 de diciembre del 2020, Régimen de Reintegro en Efectivo del Impuesto al Valor Agregado (Re-IVA), se establece que:

- Art. 2. El Re-IVA se aplicará a personas naturales que soporten este impuesto en sus compras o adquisiciones y tengan un ingreso promedio mensual igual o menor a los Bs9.000.- (Nueve Mil 00/100 Bolivianos), de acuerdo a lo establecido en Decreto Supremo.
- Art. 3. Se reintegrará a las personas naturales previstas en el Artículo anterior, el Impuesto al Valor Agregado - IVA en el importe equivalente de hasta el cinco por ciento (5%) del precio de venta sujeto a este impuesto contenido en sus facturas de compra, siempre que éstas sean emitidas por los medios tecnológicos autorizados por el Servicio de Impuestos Nacionales – SIN.

3.3 Contenido del Ingreso disponible

Para calcular el ingreso disponible se debe diferenciar al servidor público promedio, bajo la normativa del Estatuto del Funcionario Público, del trabajador promedio del sector privado. En ambos casos se distinguen los ingresos corrientes y los extraordinarios, además de los descuentos corrientes y extraordinarios. Para ello se recurre a los siguientes cuadros.

Para los trabajadores que están bajo la LGT, el ingreso disponible estará determinado por el sueldo, el bono de antigüedad, el concepto de domingo no trabajado y las horas extras, en tanto que, por el lado de los descuentos corrientes están los aportes laborales a las AFP o la Gestora Pública. En caso de que se tengan beneficios sociales y otros conceptos, el ingreso disponible de un trabajador promedio se incrementará (Cuadro 9).

Cuadro 9. Ingreso disponible, Ley General del Trabajo

INGRESOS	DESCUENTOS
Ingresos Corrientes	Gastos Corrientes
Sueldo - Bono de antigüedad	Aporte a la vejez (10% sobre el total ganado) Riesgo común (1,71% sobre el total ganado) Comisión Gestora (AFP) (0,50% sobre el total ganado) Aporte laboral solidario (0,50% sobre el total ganado) Subtotal (12,71%)
Ingresos extraordinarios	Descuentos extraordinarios
- Nocturno - Domingo trabajado - Domingo no trabajado - Prima anual - Bono de producción - Subsidio prenatal - Subsidio de natalidad - Aguinaldo - Doble aguinaldo	Aporte Nacional Solidario (sólo cuando el Total Ganado es: - Mayor a Bs13.000 (1%) - Mayor a Bs25.000 (5%) - Mayor a Bs35.000 (10%)

El ingreso disponible de un servidor público está determinado por la diferencia del sueldo mensual y el bono de antigüedad y los aportes a las AFP o la Gestora Pública. En caso de que existan beneficios sociales, estos incrementarán el ingreso disponible (Cuadro 10).

Además de esta estructura estándar para una persona ocupada que está en la LGT o el Estatuto del Funcionario Público, existen ingresos adicionales para algunos grupos como el subsidio de frontera y otros ingresos para el magisterio, fuerzas armadas y la policía.

Cuadro 10. Ingreso disponible, Ley Estatuto del Funcionario Público

INGRESOS	DESCUENTOS
Ingresos Corrientes	Gastos Corrientes
Sueldo - Bono de antigüedad	Aporte a la vejez (10% sobre el total ganado) Riesgo común (1,71% sobre el total ganado) Comisión Gestora (AFP) (0,50% sobre el total ganado) Aporte laboral solidario (0,50% sobre el total ganado) Subtotal (12,71%)
Ingresos extraordinarios	Descuentos extraordinarios
• Subsidio prenatal • Subsidio de natalidad • Aguinaldo • Doble aguinaldo	Aporte Nacional Solidario (sólo cuando el Total Ganado es: - Mayor a Bs13.000 (1%) - Mayor a Bs25.000 (5%) - Mayor a Bs35.000 (10%)

3.4 Estimación del costo de generar empleos

La principal fuente de información fue la Encuesta a la Industria Manufacturera, Comercio y Servicios¹¹ (EAIMCS) – 2017, realizada por el Instituto Nacional de Estadística. Esta encuesta se ejecutó en los nueve departamentos del país que contempla información de las empresas medianas y grandes.

Para la estimación de los costos para generar un empleo, se tiene:

- Ingresos para los asalariados. Contempla: Gastos anuales en sueldos y salarios, aguinaldo, pagos en especie, indemnización, bono de producción, otros gastos. Estos costos corresponderían un ingreso directo para cada asalariado.
- Aportes patronales. Considera: Aporte patronal de seguro de salud, aporte patronal a las AFP's, otros aportes patronales.

Al agregar esta información, se tiene una estimación de los gastos anuales totales en remuneraciones (GAR).

Adicionalmente, se tiene la información del número de asalariados que fueron identificados en las empresas entrevistadas, desagregando la información tanto para personal permanente como eventual. Tomando en cuenta que los costos descritos anteriormente principalmente se refieren al personal permanente, se procedió a estimar lo siguiente:

$$\text{Costo promedio de empleos} = \frac{\text{Gastos anuales totales en remuneraciones}}{\text{Nº ocupados permanentes}}$$

Adicionalmente, en vista que la información de la encuesta EAMICS corresponde al año 2017, se actualizó la información con la base de incrementos salariales para el sector privado que se tiene anualmente, por lo tanto, se pudo contar con información¹² hasta el año 2019.

Debido a que los años 2020 y 2021 no se tuvo incremento en el porcentaje de negociación en el sector privado, el dato del 2019 correspondería a la situación actual.

¹¹ Mayores detalles en <http://anda.ine.gob.bo/index.php/catalog/77>

¹² La base de incrementos eran: 2018 (5,5%),

Cuadro 11. Bolivia: Aproximación del costo por empleado por año, según Actividad económica
(En Bolivianos)

Actividad económica	2017		2018		2019	
	Permanente	Eventual	Permanente	Eventual	Permanente	Eventual
Industria manufacturera	96.190	1.793	101.480	1.892	105.540	1.967
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	205.846	771	217.167	813	225.854	846
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	113.358	1.323	119.593	1.395	124.377	1.451
Construcción	98.277	11.409	103.682	12.037	107.830	12.518
Venta por mayor y por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	101.446	2.036	100.162	2.148	104.169	2.234
Transporte y almacenamiento	57.084	3.907	107.025	4.122	111.306	4.287
Actividades de alojamiento y servicio de alojamiento	124.124	1.721	60.224	1.815	62.633	1.888
Información y comunicaciones	3.610	2.097	130.951	2.212	136.189	2.301
Actividades inmobiliarias	104.678	3.610	110.435	3.808	114.853	3.961
Servicios profesionales y técnicos	132.747	3.792	140.048	4.001	145.650	4.161
Actividades de servicios administrativo	84.240	3.479	88.873	3.670	92.428	3.817
Servicios de educación	74.651	3.102	78.757	3.273	81.907	3.404
Servicios de salud y de asistencia social	70.736	1.200	74.627	1.266	77.612	1.317
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	86.128	2.471	90.865	2.606	94.500	2.711
Otras actividades de servicios	92.168	1.102	97.238	1.162	101.127	1.209
Total	96.512	3.515	101.820	3.708	105.893	3.857

Fuente: UDAPE en base a Encuesta a la Industria Manufacturera, Comercio y Servicios - 2017 (INE)

Para el personal eventual, sólo se consideran los sueldos, no incluye gastos erogados por empleadores.

Para el año 2019, se estima que el costo de contar con un puesto de personas ocupadas en las empresas medianas y grandes era de Bs105.893 al año, que corresponde al promedio nacional del personal permanente. Al desagregar por actividad económica, resaltan:

- El valor más alto corresponde a Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación, donde en promedio cada puesto costaría Bs225.854.
- El valor más bajo corresponde a Actividades de alojamiento y servicio de alojamiento, que en promedio cada puesto constaría Bs62.633.

La información del personal eventual es pequeña en comparación con el costo que se tiene por personal permanente. Resultados similares se obtuvieron con dos fuentes de información alternativas: i) la Encuesta a Pequeñas y micro empresas realizada el año

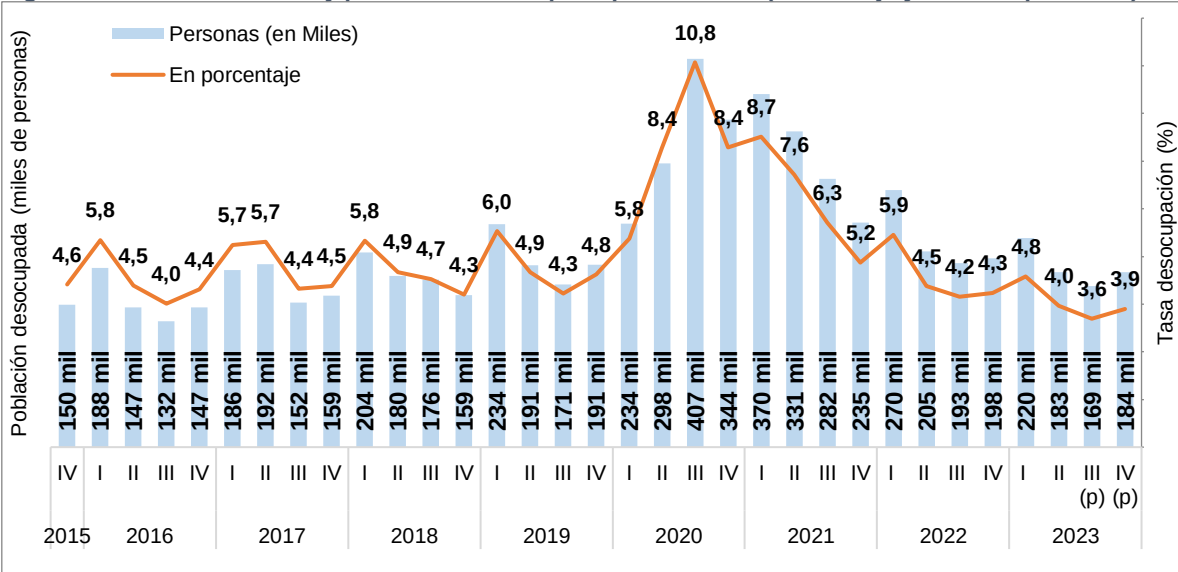
4. Otros Indicadores laborales

Las anteriores secciones se enfocaban en la normativa laboral vigente para contrastar la misma con los datos que se tiene tanto en registros administrativos de alguna entidades públicas como la Encuesta Continua de Empleo que el INE ejecuta periódicamente desde fines del año 2015. Esta sección, describe algunos indicadores laborales que son de interés continuo a nivel local e internacional.

4.1 Tasa de desocupación

El primer indicador es la tasa de desocupación, que el último trimestre de 2023 era de 3,9% y correspondía a 184 mil personas, ambos valores eran inferiores a los observados en el mismo periodo de 2022 e incluso en 2019, antes que comience la emergencia sanitaria por la COVID-19 (Figura 3).

Figura 3. Área urbana: Tasa y población desocupada por trimestre (Porcentaje y Miles de personas)

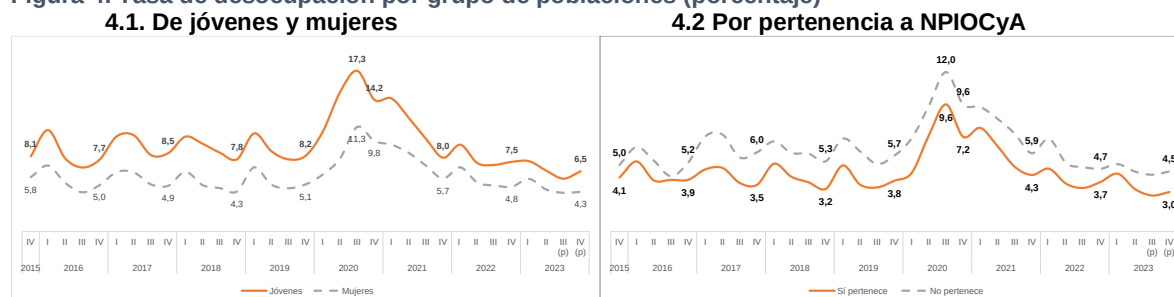


Fuente: INE (ECE). (p) Preliminar

Al desagregar la tasa de desocupación por determinados grupos de población, se tiene los siguientes resultados:

- Son más altos para los jóvenes que tienen entre 16 y 28 años de edad, en comparación con los restantes grupos de edad. Para el último trimestre de 2023, este indicador era de 6,6% (Figura 4.1).
- Son más altos para las mujeres en comparación con los hombres. Para el último trimestre de 2023, la tasa de desocupación de las mujeres era de 4,3% (Figura 4.1).
- Son más altos para las personas que no pertenecen¹³ a una Nación y Pueblo Indígena Originario Campesino y Afroboliviano. Para el último trimestre de 2023, este indicador era de 4,5% (Figura 4.2).

Figura 4. Tasa de desocupación por grupo de poblaciones (porcentaje)



Fuente: INE (ECE). (p) Preliminar

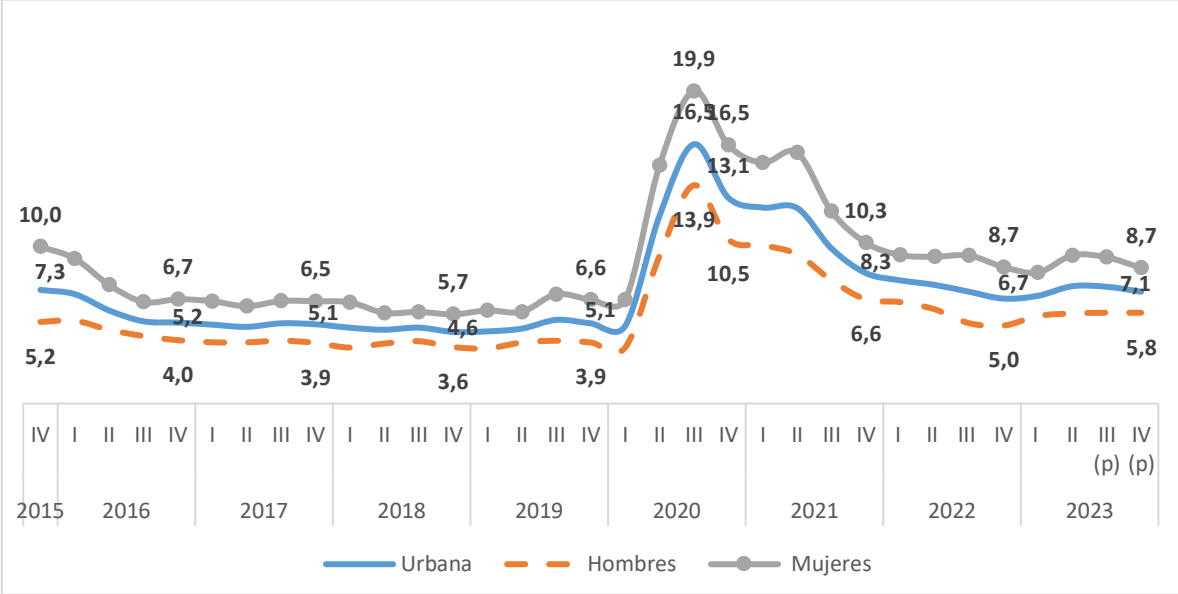
Jóvenes: 16 a 28 años de edad. NPIOCyA: Nación y Pueblo Indígena Originario Campesino y Afroboliviano

4.2 Tasa de subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo

Otro indicador laboral que es importante es la tasa de subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo, que antes del inicio de la pandemia estaba en 5,1% y luego casi se cuadruplicó para el tercer trimestre de 2020 para luego ir reduciendo hasta alcanzar el valor de 7,1% para el último trimestre de 2023. Esta última cifra significa que el 7,1% de los ocupados del área urbana trabajaron menos de cuarenta horas a la semana y deseaban trabajar más horas y estaban disponibles para cumplir este objetivo. Al desagregar por sexo, las mujeres poseen mayores niveles de subocupación en comparación con los hombres. La brecha de este indicador se estaría reduciendo, lo que significaría que mayor cantidad de mujeres ocupadas estarían trabajando más horas en la semana en comparación con trimestres anteriores.

¹³ Las personas que sí pertenecen a una NPIOCyA generalmente tienen bajos ingresos del hogar y por ende tienen mayores niveles de pobreza, por tanto, no pueden dejar de trabajar y deben recurrir a otros tipos de ocupaciones.

Figura 5. Área urbana: Tasa de subocupación por sexo (%)

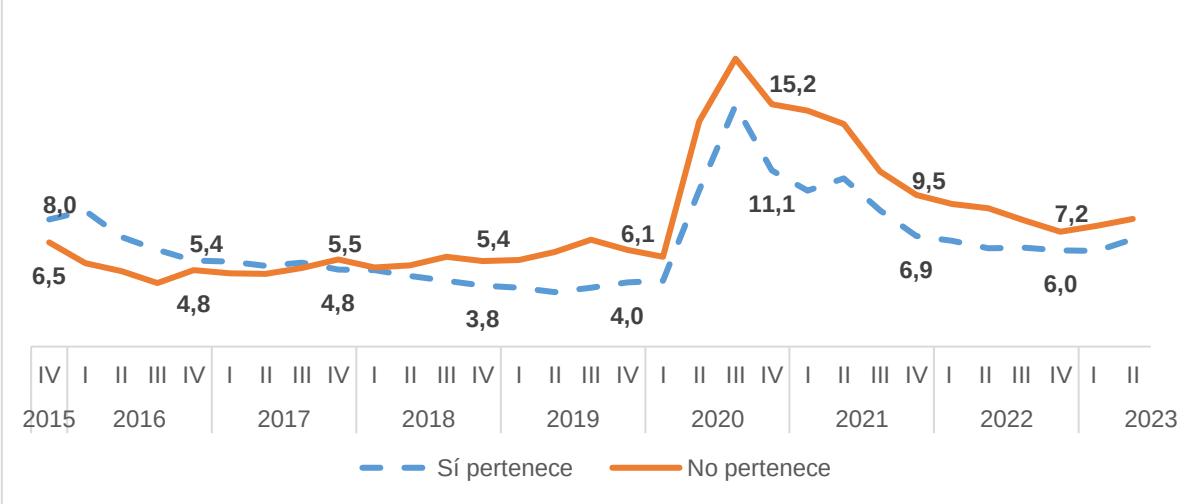


Fuente: INE (ECE). (p) Preliminar

La Tasa de Subocupación por Insuficiencia de Tiempo de Trabajo es la relación de personas que trabajan menos de un umbral de horas a la semana (40 horas), desean trabajar y están disponibles para trabajar respecto al total de la población ocupada.

La Tasa de Subocupación por Insuficiencia de Tiempo de Trabajo al ser desagregada por pertenencia a alguna NPIOCyA presenta dos tendencias en el periodo analizado. Por una parte, hasta el tercer trimestre de 2017 la personas que pertenecen a alguna NPIOCyA tenían niveles más alto de subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo, situación que se revirtió desde el siguiente trimestre, puesto que quienes no pertenecen a alguna NPIOCyA trabajan menos de cuarenta horas a la semana, desean trabajar y estaban disponibles para trabajar por más horas en mayor porcentaje en comparación con quienes pertenecen a alguna NPIOCyA (Figura 6).

Figura 6. Área urbana: Tasa de subocupación por pertenencia a alguna NPIOCyA (%)



Fuente: Elaboración propia, en base a INE (ECE). (p) Preliminar

4.3 Empleo informal

Un indicador que es utilizado con mucha frecuencia es la informalidad, concepto que tiene muchos vértices puesto que se debe tener cuidado con su uso. La OIT es el organismo que está encargado de analizar este indicador, para lo cual cada diez años reúne a estadísticos laborales de todo el mundo para tratar de medir la informalidad. En la gestión pasada, tuvo lugar la 21ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo que emitió la “Resolución sobre las estadísticas de la economía informal” (CIET, 2023).

La primera norma internacional que abordaba la medición de la informalidad se adoptó en 1993 y se centraba en la ocupación en el sector informal. En 2003, reconociendo que la informalidad también existía fuera del sector informal, se introdujeron directrices sobre la medición de la informalidad en la ocupación.

Debido a la naturaleza evolutiva del mundo del trabajo, en 2013, la 19ª CIET adoptó una resolución que sentó las bases para mejorar las normas estadísticas del trabajo. La resolución estableció la primera definición estadística internacional de trabajo y un marco de formas de trabajo que distingue cinco formas de trabajo (basadas en el destino previsto del trabajo y la naturaleza de la transacción): trabajo de producción para uso propio, la ocupación, trabajo en prácticas no remunerado, trabajo voluntario y otras actividades laborales.

Las nuevas normas de economía informal reconocen que la informalidad está muy extendida y es omnipresente: existe informalidad en todos los países (independientemente de su nivel de renta y desarrollo), en las unidades económicas del sector informal y del sector formal, y en los hogares. En este sentido, las nuevas normas proporcionan definiciones operativas del sector formal, el sector informal y el sector de uso propio y comunitario de los hogares, basadas en el estatus formal de la unidad económica y el destino previsto de la producción.

Las nuevas normas introducen el concepto de "actividades productivas informales", que designa todas las actividades productivas realizadas por personas o unidades económicas que - en la ley o en la práctica - no están cubiertas por acuerdos formales. Así pues, las actividades productivas informales pueden tener lugar dentro del sector formal, el sector informal y el sector comunitario y de uso propio de los hogares. Dentro de las unidades económicas formales, las actividades productivas informales están relacionadas con los asalariados y los trabajadores familiares auxiliares con empleos informales, los trabajadores que realizan trabajo no remunerado de manera informal y las personas con empleos formales con algunos de sus ingresos, horas trabajadas o actividades no declaradas formalmente. De hecho, reconocer que las actividades productivas pueden ser "parcialmente" informales (cuando las realizan personas con empleos formales) es una novedad en las normas estadísticas (CIET, 2023).

En resumen economía informal incluye todas las actividades productivas informales de personas y unidades económicas.

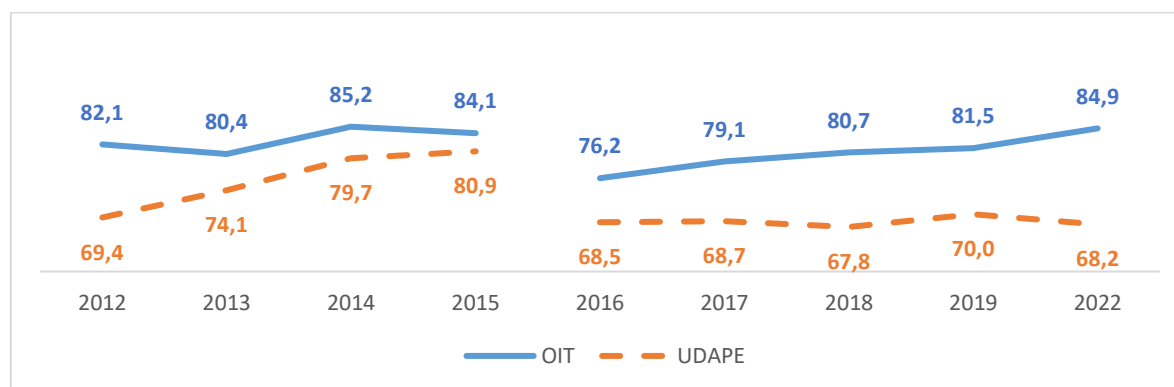
En base a estas sugerencias realizadas por la 21ª CIET sobre informalidad, se procedió a realizar una propuesta de medición de empleo informal para el caso boliviano. Para ello se utiliza como insumo principal la Clasificación de Ocupaciones de Bolivia (COB), identificando a los grupos:

- Grupo 1: Directivos Administración Pública y Empresas; Profesionales científicos e intelectual; Técnicos de Nivel Medio; Empleados de oficina; FF.AA. Además se incluye a la categoría empleada del hogar en este grupo.
- Grupo 2: Trabajadores de Servicio y Vendedores; Trabajadores en Agricultura, Pecuaria; Trabajadores de la Construcción, Industria Manufacturera; Operadores de Instalaciones y Maquinaria; Trabajadores No Calificados; Sin especificar.

Para el primer grupo se requiere que las personas se encuentren afiliadas a la Gestora Pública o en su defecto cuenten con un seguro de salud provisto por el empleador. En tanto que para el segundo grupo, se requiere que la persona trabaje en un establecimiento que cuente con NIT o realiza sus estados contables. En caso que se cumplan con estos requerimientos, la persona ocupada será calificada con empleo formal.

En función a estos antecedentes, se procedió a realizar la estimación de empleo informal para el caso boliviano para la serie 2012 – 2012 y contrastar con las cifras publicadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Para el periodo 2012-2015 se utilizaron las bases de datos de la Encuesta de Hogares, en tanto que para los años 2016-2022 se realizaron las estimaciones en función a la Encuesta Continua de Empleo¹⁴. Al comparar esta información, se advierten diferencias entre las estimaciones realizadas por ambas instituciones, siendo mayor el valor publicado por la OIT para todo el periodo (**Figura 7**).

Figura 7. Bolivia: Estimaciones de empleo informal OIT y UDAPE (en porcentaje)



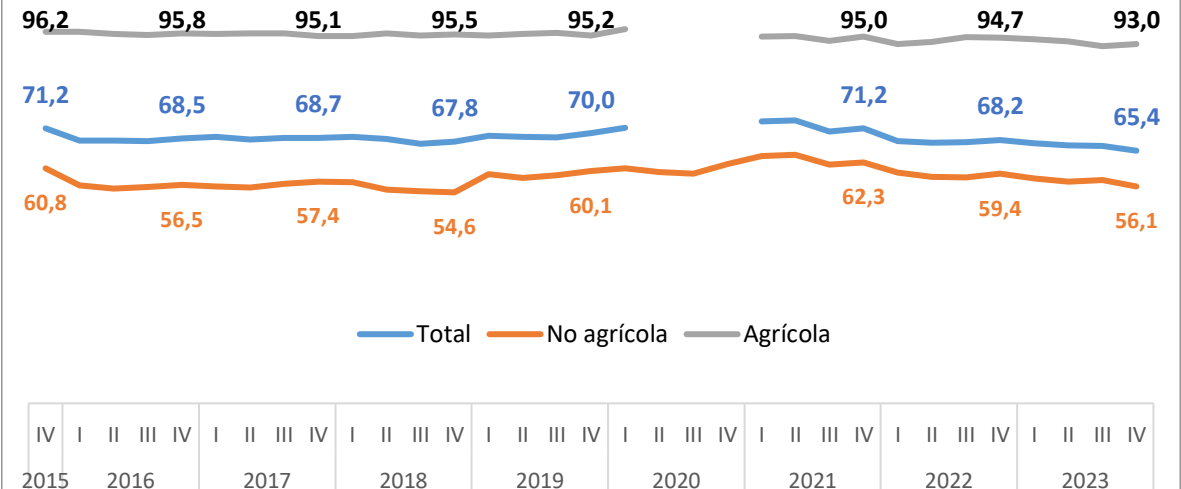
Fuente: OIT y UDAPE.

Asimismo, uno de los indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que tiene relación con informalidad es el 8.3.1 - Proporción de empleo informal en el empleo total desagregado por sexo y sector. En la página web de la OIT, existen datos de empleo informal desagregado para todo el país, así como una división para aquellas actividades no relacionadas con la agropecuaria y otra que sólo toma en cuenta a la agropecuaria. En función a esta clasificación, las estimaciones realizadas por UDAPE son las siguientes. A nivel nacional el porcentaje de empleo informal se encuentra alrededor de 70%, advirtiéndose para el cuarto trimestre de 2023 que el 65,4% estaba en esta situación. Empleando una clasificación que tiene la OIT con el indicador ODS relacionado con

¹⁴ Para las cifras estimadas por la OIT para el periodo 2016-2022, no se tiene información si los datos corresponden al valor promedio de todo el año o si corresponde a otra definición. Para las estimaciones de UDAPE, se utilizaron las cifras correspondientes al cuarto trimestre del periodo 2016-2022.

informalidad, se tiene que el empleo informal en actividades no agrícolas está alrededor de 60% en todo el país, siendo que para el cuarto trimestre de 2023 era de 56,1%. Por otro lado, el empleo informal en actividades agrícolas está alrededor de 95%. **(Figura 8)**

Figura 8. Bolivia: Porcentaje de empleo informal por tipo actividad (Porcentaje)



Fuente: UDAPE

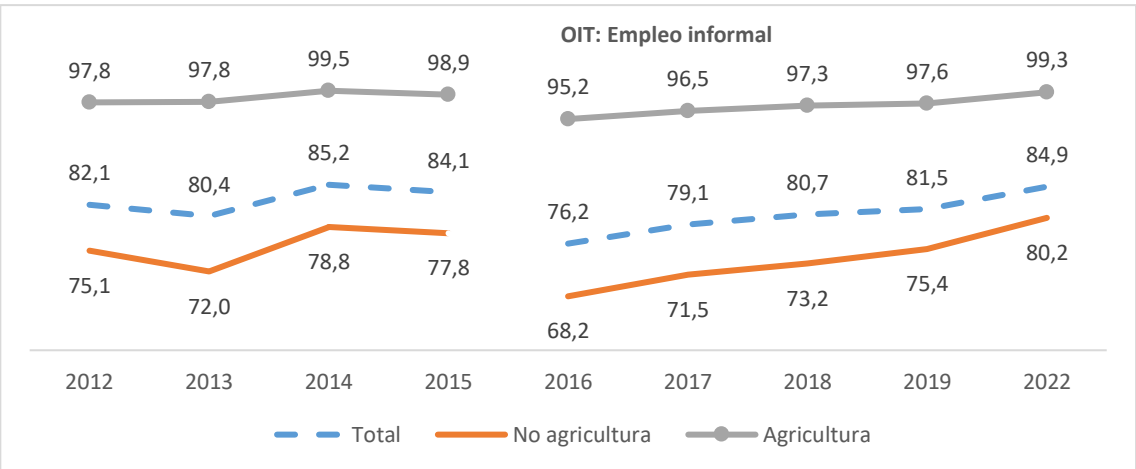
Nota: Entre el 2023-II y 2023-IV. No se ejecutó la ECE en el área rural

Recuadro

Definición de empleo informal en la OIT. Indicador 8.3.1 de los ODS - Proporción del empleo informal en el empleo total, por sexo y sector (%) -- Anual

Este indicador refleja la proporción del empleo informal en el empleo total. El empleo comprende a todas las personas en edad de trabajar que, durante un breve período determinado, tuvieron un empleo remunerado (ya sea en el trabajo o con un empleo pero no en el trabajo) o en el trabajo por cuenta propia (ya sea en el trabajo o en una empresa pero no en el trabajo).

El empleo informal comprende a las personas que en sus empleos principales o secundarios eran: a) trabajadores por cuenta propia, empleadores y miembros de cooperativas de productores empleados en sus propias empresas del sector informal; b) los trabajadores por cuenta propia que se dedican a la producción de bienes exclusivamente para uso final propio de su hogar (por ejemplo, la agricultura de subsistencia); c) los trabajadores familiares que cotizan, independientemente de que trabajen en empresas del sector formal o informal; o d) los empleados que desempeñan empleos en el sector informal, ya sean empleados por empresas del sector formal, empresas del sector informal o trabajadores domésticos remunerados por los hogares.



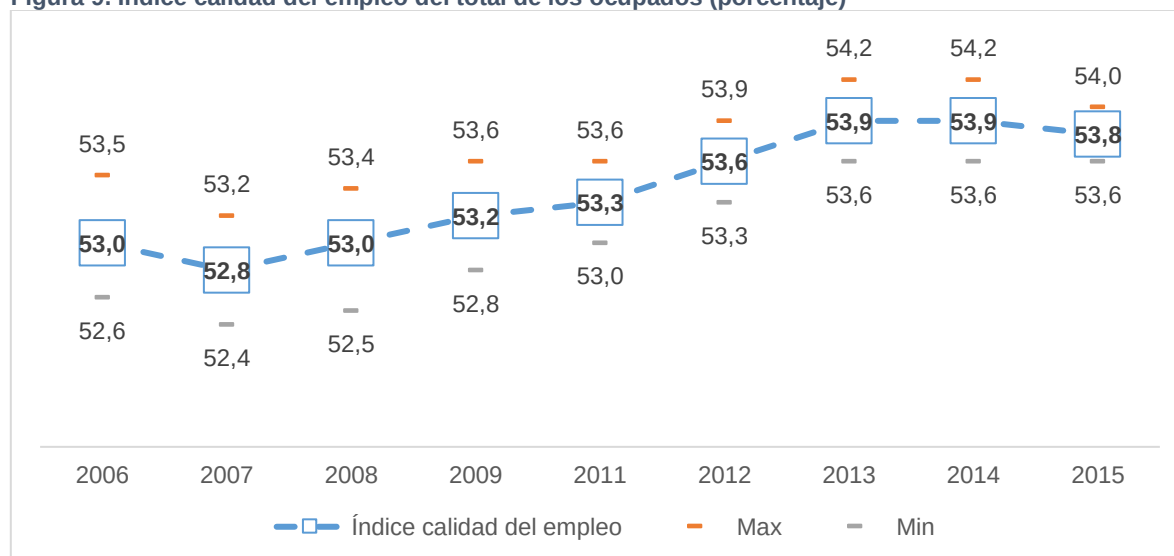
Fuente: OIT. Fecha ingreso web: 27/06/2024

4.4 Calidad del empleo

En los últimos años, se ha advertido una tendencia para contar con datos sobre la calidad del empleo a nivel nacional e internacional. Para el caso boliviano, se tiene la referencia de los siguientes documentos que intentaron estimar este indicador con la información disponible a partir de las encuestas de hogares que ejecuta el INE.

El primero de ellos, fue elaborado por (Yañez, 2018), quien recurriendo a los datos de la Encuesta de Hogares que el INE ejecutó entre los años 2006 y 2018, realizó una estimación sobre la calidad del empleo en nuestro país. El autor¹⁵ identifica cinco dimensiones como atributos de la calidad: la insuficiencia del ingreso laboral, la jornada laboral, la estabilidad laboral, la protección social y la seguridad en el trabajo. Concluye que la calidad del empleo en Bolivia es baja, en promedio se situaba aproximadamente en 53,4 puntos, incluso si se consideran los avances logrados en el periodo de estudio.

Figura 9. Índice calidad del empleo del total de los ocupados (porcentaje)



Fuente: (Yañez, 2018)

Un análisis según el género deja ver que la mujeres ocupan sistemáticamente empleos de menor calidad, lo cual no es más que otra arista de la discriminación de género que ocurre en el mercado laboral boliviano. Asimismo, el autor concluye que la brecha en la calidad del empleo en las áreas urbana y rural se amplió como consecuencia de una mejora del índice de calidad del empleo en las urbes y su estancamiento en el campo. Al desagregar por edad, los ocupados jóvenes tenían una mayor probabilidad de obtener empleos con una menor calidad, en comparación con aquellos de edad media, asimismo, concluye que el incremento del índice de calidad del entre 2006 y 2015 estuvo concentrado, sobre todo, en los ocupados de 30 a 59 años (Yañez, 2018).

Recientemente se hizo otro documento para estimar la calidad del empleo en Bolivia en el periodo 2007-2021. El Índice de Calidad del Empleo¹⁶ incorpora una definición amplia de un buen trabajo, que abarca seis dimensiones: el cumplimiento de las normativas, las

¹⁵ La metodología desarrollada por (Yañez, 2018) está basada en la metodología conocida como *totally fuzzy and relative* (totalmente difuso y relativo).

¹⁶ La metodología está basada en "Análisis de Componentes Principales".

condiciones de trabajo, el establecimiento de un vínculo salarial y laboral adecuado, el uso productivo y la adaptabilidad de las competencias, la disponibilidad de oportunidades profesionales y la resiliencia del empleo. Los resultados obtenidos por los autores indican que la calidad del empleo en Bolivia se ha mantenido estancada (alrededor de 0,46), exhibiendo cambios limitados incluso durante períodos de alto crecimiento de la producción económica. Sin embargo, este resultado enmascara heterogeneidades, con variaciones significativas en la calidad del empleo asociadas con las características demográficas y específicas del trabajo de los trabajadores, y entre regiones (Canavire, Cueva, & Dávalos, 2024).

Al desagregar por algunas características, se tienen los siguientes resultados:

- En el área urbana (0,56), la calidad del empleo es más alta que en el área rural (0,27).
- Los hombres (0,52) en promedio tienen mejor calidad que las mujeres (0,38).
- Las personas que tienen mejor calidad del empleo, son quienes tienen entre 25 y 54 años de edad (0,50) y quienes tienen menor calidad del empleo son los menores a 24 años de edad (0,33).

Cuadro 12. Calidad de empleo por características.

Año	Promedio	Área		Sexo		Grupos de edad		
		Urbana	Rural	Hombres	Mujeres	15-24	25-54	55-64
2007	0,45	0,57	0,24	0,51	0,37	0,33	0,50	0,37
2008	0,43	0,53	0,25	0,50	0,34	0,32	0,47	0,37
2009	0,43	0,56	0,27	0,52	0,38	0,34	0,50	0,40
2011	0,46	0,56	0,27	0,54	0,37	0,34	0,51	0,44
2012	0,47	0,57	0,29	0,54	0,40	0,36	0,51	0,44
2013	0,49	0,58	0,28	0,55	0,41	0,35	0,53	0,43
2014	0,45	0,56	0,24	0,52	0,37	0,34	0,50	0,39
2015	0,46	0,55	0,28	0,52	0,37	0,35	0,50	0,50
2017	0,47	0,56	0,27	0,53	0,38	0,34	0,51	0,40
2017	0,46	0,56	0,26	0,53	0,38	0,33	0,51	0,30
2018	0,46	0,56	0,26	0,52	0,38	0,32	0,51	0,41
2019	0,46	0,55	0,28	0,53	0,38	0,29	0,51	0,42
2020	0,46	0,56	0,25	0,52	0,38	0,29	0,51	0,42
2021	0,45	0,52	0,31	0,51	0,38	0,31	0,49	0,42

Fuente: (Canavire, Cueva, & Dávalos, 2024)

5. Conclusiones

El documento presenta una descripción de la normativa laboral vigente en el país, para ello se describen los principales aspectos contemplados en la Ley General del Trabajo y el Estatuto del Funcionario Público y normas conexas.

Posteriormente se presenta una descripción del ingreso disponible para las dos normativas laborales descritas, detallando tanto los ingresos como los descuentos que mensualmente debería tener un asalariado.

Con el objetivo de establecer un valor sobre el número de asalariados que hay en el país, se recurrió a registros administrativos así como algunas estimaciones de las encuestas del INE especializadas en temas laborales, concluyendo que aproximadamente se cuenta con 1,5 millones de personas asalariadas en todo el territorio nacional. Asimismo, se tiene un total de 2,6 millones de personas que están aseguradas en el Sistema Integral de Pensiones, sin embargo, algunas de ellas ya son jubiladas.

Por otra parte, se hizo una estimación del costo de generar empleo en el país, identificando algunas actividades económicas que tienen un mayor valor promedio superior a otras actividades, por tanto, el costo no es homogéneo.

Finalmente, se presenta la tendencia de los principales indicadores laborales que usualmente se contemplan en los informes, como son: la tasa de desocupación, la tasa de subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo y el porcentaje de empleo informal. Los dos indicadores iniciales son desagregados por sexo y pertenencia a alguna nación o pueblo indígena originario campesino y afro boliviano, en tanto que el último corresponde a una propuesta de empleo informal construida a partir de la última definición de la Conferencia de Estadísticos de Trabajo que se realizó en el año 2023.

Como un tema especial, se procedió a resumir un par de documentos que se hicieron sobre la calidad del empleo para el caso boliviano. En ambos casos, los autores procedieron a realizar las estimaciones desagregando por área urbana y rural, además por sexo e incluso grupos de edad.

6. Referencias bibliográficas

- ASUSS. (2022). *La Seguridad Social de Corto Plazo. Situación actual y desafíos inmediatos*. La Paz - Bolivia: Autoridad de Supervisión de la Seguridad Social de Corto Plazo.
- Canavire, G., Cueva, R., & Dávalos, M. (2024). *Beyond the Usual. Understanding the Multidimensional Nature of Job Quality in Bolivia's Labor Market*. Washington D.C. - EE.UU.: World Bank Group. Poverty and Equity Global Practice. Policy Research Working Paper 10702.
- CIET. (2023). *Resolución sobre las estadísticas de la economía informal*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. 11-20 octubre de 2023.
- Dick, M. (2009). *La Legislación laboral en Bolivia*. La Paz - Bolivia: Pro-excelencia Consultores de negocios. Cuarta Edición.
- INE. (2021). *Manual del/la Encuestador/a*. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Hogares 2021.
- Landa, F. (2018). *Bolivia: Remuneración principal, aportes del empleador y el ingreso disponible*. Lima - Perú: En "Remuneraciones, costos extrasalariales y renta imponible en los países andinos".

- Landa, F. (2022). *El trabajo y la actividad laboral en Bolivia de las Niñas, Niños y Adolescentes*. La Paz - Bolivia: Cuadernos de Investigación Económica Boliviana, Vol. 5(1), Junio 2022, 7-44.
- Landa, F. (2023). *Análisis del Empleo en Bolivia entre 2019 y 2022*. La Paz - Bolivia: UDAPE. mimeo.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (2023). *Ley General del Trabajo*. La Paz - Bolivia: Editorial del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Muriel H., B., & Ferrufino G., R. (2011). *Regulación laboral y mercado de trabajo: principales desafíos para Bolivia*. Fundación Milenio.
- Muriel H., B., & Ferrufino G., R. (2014). *Ampliación de la Normativa Laboral en Bolivia (1999-2013): Resultados sobre el Empleo Digno*. Cámara Nacional de Comercio.
- Yañez, E. (2018). *Aproximación a la calidad del empleo en Bolivia (2006-2015)*. La Paz - Bolivia: En En Análisis del empleo en Bolivia. Calidad, sector gremial y actores. Coordinación de Rodney Pereira Maldonado.
- Zegada S., L. (2009). *El Asesor Laboral*. Santa Cruz de la Sierra.