



análisis sobre la política laboral vigente

RESULTADOS E INCIDENCIAS

Boletín Informativo

Unidad de Análisis
Legislativo
Año 5
No. 6
Agosto
2016

www.cepb.org.bo

La Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB) sostiene que la nueva política laboral rigurosamente proteccionista asumida por el Estado boliviano en favor del sector trabajador, en los últimos 10 años, tuvo una incidencia negativa en el mercado formal de trabajo determinando la reducción de los niveles de pleno empleo en el país.


Institucionalmente, se entiende que esta política, engloba todas las regulaciones emitidas por el gobierno nacional, así como la conducta y medidas asumidas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, lo mismo que otros entes gubernamentales, relacionados directa o indirectamente con la temática laboral.

Para la elaboración de este criterio institucional, se tiene en cuenta que las regulaciones laborales se extienden a temáticas mucho más complejas y amplias que la meramente salarial, siendo ésta un componente de todo el marco general que se abordará.

A continuación, se ingresa a la enumeración de las regulaciones que, explican no sólo la política gubernamental asumida, sino la incidencia en la generación o no de un régimen de pleno empleo:

I. Estabilidad e inamovilidad laboral

La Constitución Política del Estado establece en su Artículo 49.III que, el Estado protegerá la estabilidad laboral, prohibiendo además el despido injustificado y toda forma de acoso laboral.



Por su parte, el Decreto Supremo N° 28699 de 1 de mayo de 2006 reconoce que:

- i. La relación laboral está regida por el principio de continuidad, por el que se atribuye a la relación laboral la más larga duración;
- ii. Se reconoce el principio de intervencionismo, por el que se faculta al Estado, a través de sus órganos y tribunales especiales competentes, la tuición en el cumplimiento de los derechos sociales de los trabajadores;
- iii. En lo que respecta a la rescisión del contrato laboral, se establece que la misma procede por causas enumeradas y establecidas en el Artículo 16 de la Ley General del Trabajo;
- iv. En el caso de la terminación anticipada del contrato, por causales no establecidas en el Artículo 16 de la Ley General del Trabajo, se le reconocen al trabajador, dos prerrogativas alternativas específicas: o bien, opta por el pago de sus beneficios sociales o, por otro lado, puede pedir la reincorporación a su fuente de trabajo, figura esta última que supone el inicio de un procedimiento administrativo en el que, conforme define el Artículo 10, -modificado por el D.S. 0495 de 1 de mayo de 2010 y ampliado en su alcance para situaciones de inamovilidad para progenitores por el DS. 0496 de 1 de mayo de 2010-, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, una vez comprobado el despido injustificado, procede a la conminatoria al empleador para la reincorporación del trabajador, más el pago de los salarios devengados y demás derechos sociales que correspondan a la fecha de reincorporación.

Este régimen de estabilidad laboral y el procedimiento de reincorporación se contraponen con la previsión contenida en los artículos 12 y 13 de la Ley General del Trabajo, así como con el Artículo 8 de su Decreto Reglamentario, -que data del 23 de agosto de 1943-, que


establecen que, cuando fuere retirado el trabajador por causal ajena a su voluntad, el empleador estará obligado al reconocimiento del desahucio, -si el despido no tuvo una comunicación previa con tres meses de anticipación- y, al pago de la indemnización por tiempo de servicios.

No obstante ello, el sector empleador ha respetado el régimen de estabilidad laboral originado con el Art. 10 del DS 28699 y el citado Art. 48-III de la Constitución Política del Estado promulgada el 07 de febrero de 2009, además de haberse tenido que afrontar a la interpretación, igualmente proteccionista hacia el sector trabajador-, de las causales de terminación anticipada de la relación de trabajo pese incluso a que las mismas no responden a la realidad actual de las vinculaciones laborales.

Vale la pena mencionar que, la Ley General del Trabajo -que fue aprobada mediante Decreto Ley de 24 de mayo de 1939 y elevada a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942-, establece las causales que justifican un despido intempestivo, sin goce de desahucio, ni indemnización, a saber:

- i. Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo;
- ii. Revelación de secretos industriales;
- iii. Omisiones o imprudencia que afecten a la seguridad o higiene industrial;
- iv. Inasistencia injustificada de tres días;
- v. Incumplimiento total o parcial del convenio;
- vi. Retiro voluntario del trabajador y,
- vii. Robo, hurto por el trabajador.

Este régimen de causales cerradas, está complementado por el Artículo 9 del Decreto Reglamentario de la



Ley General del Trabajo que dispone, en adición a lo señalado y dentro del régimen de causales justificadas del despido sin goce de derechos sociales a:

- i. Inasistencia injustificada de más de tres días consecutivos o de más de seis días en el curso de un mes;
- ii. Incumplimiento total o parcial del contrato de trabajo o del Reglamento Interno de la empresa;
- iii. Retiro voluntario del trabajador, antes de los términos fijados en el Artículo 13 de la Ley o en el del contrato;
- iv. Abuso de confianza, robo o hurto por el trabajador;
- v. Vías de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo y,
- vi. Abandono en masa del trabajo, siempre que los trabajadores no obedecieran a la intimación de la autoridad competente.

A lo dicho, debe agregarse la constatación efectiva del rol asumido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social que, en su gran mayoría entiende que la reincorporación es la regla general, a la hora de atender las solicitudes practicadas por los trabajadores, conminando al empleador a reincorporar al trabajador desvinculado, con los consiguientes perjuicios en cuanto a la operativa y costos de la misma empresa.

Nótese que el régimen de terminación ordinaria o extraordinaria de la relación laboral, es no sólo exiguo sino que se halla relacionado con las condiciones económicas de una época muy diferente a la actual, en la que sobre todo las empresas se hallan determinadas por condiciones que, poco o nada pueden controlar, es el caso de la volatilidad de los mercados y precios que, inciden de manera significativa en las operaciones de las mismas y que, pueden determinar no sólo, en última instancia, el

cierre, sino la modificación de las estructuras operativas de la misma empresa, justificando la reestructuración de la plantilla de trabajadores.

Debe destacarse además que, la legislación laboral boliviana, es insuficiente a la hora de contemplar causales “ordinarias” de terminación del vínculo laboral incluso con el reconocimiento y pago de los derechos sociales consolidados en favor del trabajador, lo que aunado a la conducta sistemática y recurrente asumida por el Ministerio de Trabajo, supone la imposibilidad de dar por terminado el vínculo laboral de manera anticipada, no obstante la predisposición del empleador a realizar el pago de todos los derechos sociales que pudieren corresponderle al trabajador.


La CEPB entiende que la posibilidad de dar por terminada la relación jurídico laboral por causales “ordinarias”, por ejemplo, relacionadas con la volatilidad en mercados, precios u otras condiciones en las que se desenvuelven las empresas-, no sólo que está ausente, sino que además por efecto de otras normas que se desarrollarán a continuación, y la conducta institucional asumida por el Ministerio de Trabajo, están anticipadamente prohibidas y penalizadas, haciendo casi imposible los procesos de reestructuración de las empresas o la implementación de innovaciones o cambios tecnológicos que, pudieren tener un efecto positivo en el crecimiento y desarrollo económicos, lo mismo que, en la cualificación de la mano de obra, consecuentemente en la creación del pleno empleo.

II. Irreversibilidad de la inversión

Sobre este acápite se analizan dos vertientes regulatorias que, pueden determinar la imposibilidad que pueda revisarse el destino de la inversión aplicada, basada en:

Constitución de empresas sociales de carácter privado

Por una parte, el Decreto Supremo N° 1754, reconoce que los trabajadores podrán constituir empresas socia-



les de orden privado, en el caso que: (i) las empresas privadas estuvieren en quiebra, concurso o liquidación, concluido o no este procedimiento; (ii) cuando existan empresas cerradas o abandonadas injustificadamente.

A su vez, este mismo decreto estipula la obligatoriedad del empleador de ofertar la venta de la empresa, de manera preferente a los trabajadores.

Prohibición de cierre de empresas y despido de trabajadores

Por otra parte, el gobierno emitió el Decreto Supremo N° 2822, - de 6 de julio de 2016-, a partir del cual, bajo el justificativo de ratificar la protección a la estabilidad laboral, -habida cuenta la existencia de problemas con la plantilla de trabajadores en una empresa pública-, se sanciona con la nulidad de pleno derecho y la invalidez absoluta, las decisiones sobre el cierre de empresas y/o el despido de trabajadores que, pudieren disponer los empleadores que justifiquen tal determinación precisamente a partir, de las causales que motivaron el cierre de tal empresa pública.

Esta norma es constitucional en tanto no se dictamine sobre su inconstitucionalidad a partir del procedimiento de control y revisión correspondiente, suponiendo por tanto la injerencia del Órgano Ejecutivo, en un plano, como es la disolución y liquidación de las empresas privadas con la consiguiente ruptura de la relación laboral con los trabajadores que, se hallan reguladas por normas específicas, como el Código de Comercio y Ley General del Trabajo, y lo que es más grave aún, invadiendo sustancialmente, el ámbito de los derechos que habilitan la disposición y salvaguarda de la propiedad privada y sus ejercicios derivados.

Evidentemente, estas dos regulaciones, no sólo que atentan contra el derecho del empleador de definir lo concerniente al destino de su inversión, incluso para el caso del cese de las operaciones, sino que imponen la obligatoriedad de incluir a los trabajadores en el proceso de transferencia de la propiedad de los negocios, lo que

obviamente, pone en riesgo la ampliación de la generación de empleo digno por los propios empresarios, a través de sus emprendimientos.


Como derivación de las normas precitadas, habida cuenta que, el empleador no puede poner fin a las relaciones laborales ni aún con el pago de todos los beneficios sociales inherentes a la terminación de la relación laboral, el compromiso de afrontar pasivos laborales que pongan en riesgo su patrimonio y, puedan determinar procesos de disolución y liquidación de empresas que, deriven en el acceso a la propiedad de las empresas, por parte de los trabajadores, es certero, lo que, incide negativamente en la posibilidad de revertir la inversión practicada, a través de actos de disposición legalmente permitidos.

III. Divorcio de la fijación del salario mínimo nacional e incrementos salariales respecto de la productividad – Precarización del mercado de empleo formal

En términos de objetivos económicos, es posible señalar que las decisiones de ajuste salarial hasta el año 2007, apuntaron a reponer la capacidad de compra de los salarios nominales. Sin embargo, a partir de la gestión 2008, los ajustes fueron mayores a la inflación y no es posible determinar un patrón de incremento por encima de ella, lo que muestra la complejidad a la hora de poder anticipar la magnitud del aumento.

Desde hace algunos años atrás, anualmente el sector privado ha visto como el Gobierno dispone incrementos salariales en porcentajes e impactos mayores a la inflación acumulada en cada gestión, haciendo inviable para cualquier empleador el adoptar políticas de previsión para afrontar estas determinaciones de las autoridades nacionales.

La política de ajuste salarial del último tiempo se caracterizó por incrementos nominales fuertes, con el presunto objetivo de que más trabajadores tengan mejores ingresos. Los resultados, sin embargo, muestran serios



indicios de que lo conseguido es que menos trabajadores tienen un ingreso mayor. En el caso del sector informal – por ejemplo - importa un ingreso que no necesariamente es salarial el cual subió por el contexto de alta liquidez, pero se advierte que, esta tendencia empieza a deteriorarse, a partir de 2012 de acuerdo a estimaciones propias desarrolladas por la CEPB. En el caso de los trabajadores formales, el porcentaje de casos en los que el trabajador percibe el salario mínimo nacional, o más que éste, se mantuvo estancado y sufrió un decremento hacia el final del periodo 2014.

Conforme los estudios institucionales desarrollados, a su vez, se aprecia un desacople entre la retribución al trabajo y la productividad laboral. En condiciones propicias se esperaría que ambas variables evolucionen con cierta sintonía y correlación, circunstancia que no ha sucedido. Al contrario, se tienen casos, como en los sectores comercio o construcción, en los que estas variables no se movieron de manera conjunta, sino que ambas siguieron un sentido contrario.

La organización de empleadores, elaboró estudios que, en el balance final, demuestran que los incrementos salariales determinaron exógenamente desde el Estado una precarización del empleo: porcentualmente, menos trabajadores formales protegidos.


Respecto de los incrementos planteados en la norma y la realidad, se verificó que, porcentualmente, son menos los trabajadores (formales e informales) con un salario mayor o igual al salario mínimo nacional y que, no obstante las regulaciones gubernamentales sobre la materia, el salario medio real no subió sustancialmente, lo que se explica en un cambio hacia la baja en la escala salarial. Finalmente, tal estrategia de control de costo en las planillas trajo consigo el deterioro en la productividad del trabajo. En suma, se debilitó la efectividad de la política pública y, consiguientemente, perdieron, -o dejaron de ganar-, los trabajadores, lo mismo que los empleadores.

Adicionalmente, la determinación de incrementos salariales por parte del gobierno, desestructuró igualmente

la curva salarial de varias empresas del sector privado, las cuales, al tener que efectuar dichos incrementos de manera obligatoria y en los porcentajes mínimos que así dispongan las autoridades del Poder Ejecutivo, se ven imposibilitadas de organizar planes de promoción remunerativa, sobre la base de incentivos o reconocimientos al mérito laboral, al tenerse que aplicar el incremento a los trabajadores, independientemente su nivel de productividad.

Al contexto antes referido que determina la progresividad en la reducción del margen de acción de los empleadores, pero sobre todo atenta contra la preservación y generación de un mercado de empleo digno, se añaden las observaciones formuladas por la CEPB, sobre la dinámica de fijación de los salarios mínimos, destacándose en los aspectos sustantivos que:

- i. El Gobierno entiende como obligatoria la fijación de un salario mínimo nacional, sin referirse para tal determinación a criterios diferenciados de aplicación por región, sector de actividad, profesión o cualquier otro que pudiera ser pertinente, siendo esta posibilidad no sólo legítima, sino procedente, a condición de que se respeten los procedimientos y requisitos para la determinación de éste, sobre todo en lo que respecta a la consulta exhaustiva a las organizaciones de trabajadores y empleadores, vale decir a la CEPB.
- ii. En el caso boliviano, la CEPB afirma con total certeza que el diálogo, consenso o consulta exhaustiva que de manera tripartita debía observarse sobre la fijación de los salarios mínimos, no existió pues, para la aplicación de los salarios mínimos, ni la institución empleadora, ni ningún empleador, fue consultado, de manera parcial, menos aún exhaustiva.
- iii. La CEPB, estima que, para justificar tanto el incremento salarial anual como la elevación del salario mínimo nacional, el gobierno omitió la incorporación de criterios referidos al desarrollo econó-



mico, los niveles de productividad y el fomento de mayores y mejores tasas de empleo decente, amén de las capacidades de las empresas de sostener este incremento y la necesidad de atraer inversiones.

- iv. A su vez, teniendo en cuenta las definiciones salariales asumidas por el gobierno, en los últimos años, se tiene que, en ninguno de los supuestos se ha considerado la fijación a largo plazo de un sistema que, sobre la base de criterios mensurables y previsibles en el tiempo, permita los ajustes correspondientes al salario mínimo nacional, añadiéndose nuevamente a ello, la inexistencia de consulta alguna por este espacio de tiempo a la CEPB, para encarar medidas de esta naturaleza, poniendo en serio riesgo la sostenibilidad de las empresas, en detrimento de las fuentes de empleo decente que, se quisieran preservar.

IV. Asimetrías en el tratamiento entre la empresa pública y privada

El Decreto Supremo N° 2348 de 1 de mayo de 2015, dispone un régimen de procedencia para la aplicación del incremento salarial anual, en las empresas públicas, supeeditándolo a:

- i. La demostración de la sostenibilidad financiera en el flujo de caja proyectado para al menos tres (3) años;
- ii. Haber generado utilidad operativa en la gestión anterior.

Este régimen, obviamente, preserva la sanidad financiera de tales empresas, en el entendido que, pueden existir algunas de ellas que puedan no estar en condiciones financieras de hacer frente al incremento salarial.

Sin embargo, estas disposiciones no son extensibles al sector privado, siendo el incremento salarial anual, absolutamente obligatorio para todas estas empresas legal-

mente establecidas, sin distinguir, menos aún atender las posibilidades financieras que pudieren o no hacer viable este beneficio.

En la actualidad, el incremento salarial aunado a todo el régimen laboral predispuesto y referido de manera descriptiva, determinó que muchas empresas, como agentes racionales en el mercado, estén procurando ser mucho más cautos en la asunción de obligaciones laborales, reduciendo progresivamente los procesos de contratación de personal y la ampliación de las plantillas.


V. Imposición del segundo aguinaldo

El 20 de noviembre de 2013, el gobierno emitió el Decreto Supremo N° 1802 con el cual se crea el Segundo Aguinaldo “Esfuerzo por Bolivia”, equivalente al pago de un salario mensual en favor de los trabajadores, a hacerse efectivo todos los años, en los cuales el Producto Interno Bruto (PIB) llegue a reportar un crecimiento igual o superior al 4.5%.

Este pago es adicional al aguinaldo de Navidad que se halla ya consolidado en la legislación laboral boliviana, como un beneficio a pagarse en favor de todos los trabajadores en diciembre de cada año.

En los hechos, este nuevo concepto supuso que las empresas, deban asumir prácticamente de manera simultánea en diciembre de los años siguientes al 2013, desembolsos correspondientes, no sólo el salario de noviembre, sino también el primer aguinaldo, el salario de diciembre y el segundo aguinaldo, paralelamente, a todas las obligaciones económicas que debe hacer frente toda empresa en Bolivia en el cierre de gestión al 31 de diciembre de cada año, todo ello en detrimento no sólo de su liquidez, sino sobre todo atentando contra su propia viabilidad financiera.

A su vez, según el criterio de la CEPB, el PIB no representa ni puede representar el indicador idóneo de procedencia del pago del citado concepto del segundo aguinaldo, habida cuenta que este indicador resulta ser



un agregado de todos los sectores de la actividad económica, sin que permita reflejar el estado de algunos sectores productivos que se hallan, en la actualidad con serias dificultades para asumir el pago de este beneficio, por ejemplo el sector agropecuario y la industria manufacturera, entre otros.

Como corolario, cumple referir que la creación de este beneficio, tampoco transitó por un proceso de consulta a las partes involucradas en la relación laboral, de manera tal que, el sector empleador no pudo participar al gobierno de los criterios que pudieren resultar determinantes para la imposición de un pago de esta naturaleza.

VI. Imposibilidad de nuevos regímenes de contratación

En Bolivia, habida cuenta la data de la Ley General del Trabajo, el régimen de contratación responde a los criterios y necesidades de tal época, habiéndose quedado absolutamente retrasado respecto de las necesidades, peculiaridades y movimiento de la empresa en nuestros días.

La Ley General del Trabajo no prevé la posibilidad de realizar contratos de trabajo más allá del contrato de trabajo por tiempo indefinido, algunos contratos de duración determinada como son el contrato a plazo fijo, el de obra o servicios laboral, el contrato condicional o eventual (todos ellos previstos por el Art. 1º del DL 16187 de 16 de febrero de 1979), debiéndose afrontar en éstos casos las limitaciones que prevé el ordenamiento legal vigente, -tales como la restricción de hasta dos renovaciones sucesivas en el caso de los contratos a plazo fijo, reputándose la tercera como la convención automática de un contrato por tiempo indefinido-, o bien debiendo

sortear la interpretación de la autoridades laborales del Ministerio de Trabajo que, asumen que variables diferentes de contratación, suponen formas “encubiertas” de relaciones de trabajo de carácter indefinido, independientemente, la justificación real y cierta que pueda tener la empresa para efectuar contrataciones temporales por excepción.

En este sentido, el régimen contractual laboral, aunado a las disposiciones sobre estabilidad laboral y la conducta sistemática de proteccionismo absoluto del trabajador, asumida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, impiden la posibilidad de contratación bajo fórmulas necesarias y adecuadas a la dinámica empresarial por ejemplo contratos de trabajo temporales, contratos de trabajo a tiempo parcial, contratos para la formación y aprendizaje, contrato eventual por circunstancias de la producción, contrato de relevo, contrato de obra o servicio determinado, contrato de trabajo a distancia, entre otros; circunstancia que representa una restricción adicional en el mercado de empleo digno.

En suma, por todo lo referido, la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia entiende que, la política gubernamental en materia laboral, las condiciones regulatorias, y las condiciones administrativas, de supervisión y fiscalización laborales, no están incidiendo de manera favorable en el crecimiento y en el desarrollo económico, menos aún en la elevación de los niveles de vida, ni en la atención de los problemas de desempleo existentes; añadiéndose a todo ello la ausencia de un criterio uniforme de preservación del mercado laboral, incidencia en la precarización del mercado laboral y una influencia perniciosa en la gestión empresarial con el consiguiente deterioro en los niveles de inversión privada.

DISPOSICIONES LEGALES - AGOSTO

LEYES

NÚMERO	FECHA	RESUMEN
827	25/08/2016	Declara el 15 de marzo de cada año "Día Nacional de los Trabajadores Gremiales, Comerciantes Minoristas, Vivanderos y Trabajadores por Cuenta propia de Bolivia".
826	25/08/2016	Aprueba el Contrato de Préstamo suscrito entre el Estado Plurinacional de Bolivia y el Fondo Financiero para el Desarrollo de la Cuenca del Plata.
825	25/08/2016	Dispone la inscripción del derecho propietario en el Registro de Derechos Reales de predios en favor del Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural, Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos – YPFB y Asamblea Legislativa Plurinacional.
824	25/08/2016	Ley de Modificación a la Ley N° 150 de 11 de julio de 2011, "Día Nacional del Peatón y del Ciclista en Defensa de la Madre Tierra".
823	19/08/2016	Ley de Modificación a la Ley N° 356 de 11 de abril de 2013, Ley General de Cooperativas.
822	18/08/2016	Ratifica el "Convenio entre el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia y el Gobierno de la República Federal de Alemania sobre Cooperación Financiera 2015".
821	16/08/2016	Ley de Modificación de la Ley N° 165 "Ley General de Transporte".
820	01/08/2016	Ley de Modificación a la Ley N° 2715 de 28 de mayo de 2004.

DECRETOS SUPREMOS

NÚMERO	FECHA	RESUMEN
2887	31/08/2016	Promueve el reciclaje de botellas de Polietileno Tereftalato Post Consumo grado alimentario (PET-PCR).
2886	31/08/2016	Autoriza al Ministerio de Medio Ambiente y Agua, la compra de camionetas doble cabina.
2885	31/08/2016	El Ministerio de Relaciones Exteriores, en el marco de la Ley N° 465, de 19 de diciembre de 2013, elaborará la reglamentación de los procedimientos y designación de la Autoridad Legal, para la determinación de la Responsabilidad Administrativa y aplicación de las sanciones que correspondan, conforme a las normas de administración y control gubernamentales.
2884	31/08/2016	Incorpora el Parágrafo VI en el Artículo 4 del Decreto Supremo N° 29701, de 10 de septiembre de 2008, modificado por el Decreto Supremo N° 0801, de 23 de febrero de 2011.
2883	31/08/2016	Autoriza la exención del pago total de los tributos de importación a la donación de mercancías a favor del Ministerio de la Presidencia, Ministerio de Salud, Ministerio de Educación, Ministerio de Culturas y Turismo e Instituto Boliviano de Ciencia y Tecnología Nuclear.
2882	26/08/2016	Declara Duelo Nacional por el fallecimiento del Viceministro de Régimen Interior y Policía del Ministerio de Gobierno.
2881	24/08/2016	Autoriza al Órgano Electoral Plurinacional incrementar subpartidas presupuestarias.
2880	24/08/2016	Autoriza al Ministerio de Educación, con carácter excepcional, administrar los saldos de los recursos no segregados provenientes de los descuentos por paros, huelgas e inasistencias injustificadas del personal docente y administrativo del magisterio fiscal.
2879	18/08/2016	Designa Ministro Interino.
2878	17/08/2016	Abroga el Decreto Presidencial N° 2831, de 6 de julio de 2016, mediante el cual se designó Ministro de Relaciones Exteriores, al ciudadano Carlos Gustavo Romero Bonífaz, Ministro de Gobierno.



NÚMERO	FECHA	RESUMEN
2877	17/08/2016	Autoriza de manera excepcional al Órgano Electoral Plurinacional realizar la contratación directa de bienes y servicios.
2876 a 2875	10/08/2016	Designa Ministros Interinos.
2874	10/08/2016	Autoriza al Ministro de Planificación del Desarrollo, suscribir con la Corporación Andina de Fomento – CAF, en nombre y representación del Estado Plurinacional de Bolivia, un contrato de préstamo para el financiamiento parcial del “Programa de Dinamización Turística del Destino Salar de Uyuni y Lagunas de Colores”.
2873	10/08/2016	Autoriza al Ministerio de Educación, realizar la transferencia a título gratuito de obras de infraestructura y/o equipamiento educativo, a favor de entidades territoriales autónomas beneficiarias.
2872	10/08/2016	Amplía por tres (3) años, el plazo de vigencia del fideicomiso establecido en el Artículo 6 del Decreto Supremo N° 0643, de 22 de septiembre de 2010, modificado por el Decreto Supremo N° 1695 de 14 de agosto de 2013.
2871 a 2870	08/08/2016	Designa Ministros Interinos.
2869	08/08/2016	Designa Comandante General de la Policía Boliviana.
2868 a 2867	05/08/2016	Designa Ministros Interinos.
2866	04/08/2016	Reglamenta la Ley N° 3194, de 30 de septiembre de 2005, que declara Patrimonio Nacional, Ecológico, Religioso, Turístico y Arqueológico, tangible e intangible a la Serranía de Cota, identificando el Patrimonio Cultural existente en el marco de las coordenadas determinadas por dicha Ley,
2865	03/08/2016	Modifica las alícuotas del Gravamen Arancelario a las mercancías detalladas en Anexo 1 adjunto; establece como requisito para el despacho aduanero la presentación de autorizaciones previas para la importación de las mercancías establecidas en el Anexo 2 adjunto.
2864	03/08/2016	Autoriza al Ministerio de Justicia, incrementar subpartida presupuestaria.

NÚMERO	FECHA	RESUMEN
2863	03/08/2016	Modifica y complementa el Decreto Supremo N° 29510 de 9 de abril de 2008.
2862	03/08/2016	Autoriza al Ministerio de Justicia el uso de recursos e incremento de subpartida presupuestaria.
2861	03/08/2016	Modifica el Artículo 3 del Decreto Supremo N° 27150 de 3 de septiembre de 2003.
2860	02/08/2016	Difiere temporalmente a cero por ciento (0%) el gravamen arancelario para la importación de mercancías identificadas mediante las subpartidas arancelarias del arancel aduanero de importaciones que en Anexo 1 forma parte del presente Decreto Supremo, por el plazo de cinco (5) años computables a partir de la vigencia del presente Decreto Supremo.
2859	02/08/2016	Exceptúa temporal y excepcionalmente hasta el 31 de diciembre de 2016, de la presentación del Certificado de Abastecimiento Interno y Precio Justo ante la Aduana Nacional, como requisito previo para la exportación de las siguientes subpartidas arancelarias.
2858	02/08/2016	Establece los requisitos y procedimiento para la presentación y consideración de requerimientos de reprogramación de operaciones crediticias con el sistema financiero del sector agropecuario afectado por eventos adversos.
2857	02/08/2016	Realiza modificaciones e incorporaciones al Decreto Supremo N°1561, de 17 de abril de 2013, modificado por el Decreto Supremo N° 2336, de 22 de abril de 2015; y facilita la importación de maíz.
2856	02/08/2016	Establece de manera excepcional y por única vez mecanismos de apoyo a productores agrícolas de pequeña escala comunitarios e indígena originario campesinos.
2855	02/08/2016	Implementa acciones inmediatas orientadas a atender las afectaciones por sequía en el territorio nacional, para lo cual se autoriza a las entidades públicas la contratación directa de obras, bienes y servicios y la transferencia público-privada y transferencias público-público.
2854	02/08/2016	Modifica el Decreto Supremo N° 2472 de 2 de agosto de 2015, que crea el Programa "Cosechando Vida – Sembrando Luz".



NÚMERO	FECHA	RESUMEN
2853	02/08/2016	Autoriza la exención del pago total de los tributos de importación a la donación de mercancías a favor del Ministerio de Medio Ambiente y Agua, Ministerio de Gobierno, Ministerio de Defensa y Ministerio de Salud.
2852	02/08/2016	Crea el Programa Nacional de Perforación de Pozos de Agua Subterránea "Nuestro Pozo" y la entidad pública desconcentrada Unidad Ejecutora de Pozos – UE-Pozos.
2851	02/08/2016	Implementa el Programa de Fortalecimiento Integral del Complejo Camélidos en el Altiplano (PRO-CAMELIDOS).
2850	02/08/2016	Autoriza al Ministro de Planificación del Desarrollo, suscribir con el Banco Interamericano de Desarrollo – BID, en nombre y representación del Estado Plurinacional de Bolivia, el Contrato de Préstamo destinado a financiar parcialmente el "Programa Nacional de Riego con Enfoque de Cuenca III (PRONAREC – III)".
2849	02/08/2016	Reglamenta el proceso de reconocimiento de las Organizaciones Económicas Comunitarias – OECOM.