

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

“Plan excepcional de titulación de antiguos estudiantes no graduados”



MONOGRAFÍA

**“READECUACIÓN DEL ART. 59 DE LA LEY DE MUNICIPALIDADES
LEY No. 2028”**

Postulante: JORGE FERNANDO COLQUE CASTRO

Tutor: DR. CARLOS GALLARDO RIVAS

La Paz – Bolivia

2012

El presente trabajo de investigación va dedicado a mis padres, mi esposa Nélide y a mis hijos Andrea y Erick por brindarme su apoyo moral, espiritual y comprensión.

Mi infinito agradecimiento a Dios, a mi facultad que en sus aulas recibí las sabias enseñanzas de los docentes y a mi tutor Dr. Carlos Gallardo Rivas, por el asesoramiento y orientación sobre la elaboración de la presente Monografía.

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

INTRODUCCIÓN.....Pág. 1

PERFÍL DE MONOGRAFIA.....Pág. 3

PROBLEMATIZACIÓN DEL TEMA DE LA MONOGRAFÍA.....Pág. 10

CAPITULO I

GOBIERNOS MUNICIPALES Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**I.1. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LOS GOBIERNOS
MUNICIPALES.....Pág. 18**

I.2. ADMINISTRACIÓN.....Pág. 18

I.3. ADMINISTRACIÓN PÚBLICAPág. 19

I.4. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LA POLÍTICA.....Pág.19

I.5. FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....Pág. 19

**I.6. FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
MUNICIPAL.....Pág. 20**

I.6.1.Servidor público municipal.....Pág. 20

I.6.2. Servidor público municipal de carrera.....Pág. 20

CAPITULO II

CONQUISTAS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES

| | |
|---|----------------|
| II.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS CONQUISTAS LABORALES..... | Pág. 20 |
| II.2. BENEFICIOS SOCIALES..... | Pág. 21 |
| II.3. DESAHUCIO..... | Pág. 23 |
| II.4. INDEMNIZACIÓN..... | Pág. 24 |

CAPITULO III

BENEFICIOS SOCIALES COMO DERECHO ADQUIRIDO DE LOS TRABAJADORES DENTRO DE LA LEGISLACIÓN BOLIVIANA

| | |
|---|----------------|
| III.1. DIFERENCIAS ENTRE SERVIDORES PÚBLICOS Y PRIVADOS..... | Pág. 24 |
| III.2. DIFERENCIAS ENTRE SERVIDORES PÚBLICOS..... | Pág. 25 |
| III.3. CLASES DE SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES..... | Pág. 26 |
| III.3.1. Funcionarios electos:..... | Pág. 26 |
| III.3.2. Funcionarios designados:..... | Pág. 26 |
| III.3.3 Funcionarios de libre nombramiento:..... | Pág. 26 |

| | |
|---|----------------|
| III.3.4. Funcionarios de carrera: | Pág. 26 |
| III.3.5. Funcionarios Provisorios e Interinos | Pág. 26 |
| III.4. INEXISTENCIA DE BENEFICIOS SOCIALES A LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES DE LA H. ALCALDIA MUNICIPAL DE LA PAZ | Pág. 26 |
| III.4.1. Fundamentación Legal | Pág. 28 |

CAPITULO IV

SISTEMA NACIONAL DE PERSONAL Y CARRERA ADMINISTRATIVA EN BOLIVIA

| | |
|---|----------------|
| IV.1. NORMAS BASICAS DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL | Pág. 40 |
| IV.1.1. Aspectos generales | Pág. 41 |
| IV.1.2. Subsistema de programación de puestos | Pág. 41 |
| IV.1.3. Subsistema de dotación de personal | Pág. 41 |
| IV.1.4. subsistema de evaluación del desempeño | Pág. 41 |
| IV.1.5. subsistema de capacitación | Pág. 41 |
| IV.1.6. subsistema de retribución | Pág. 42 |
| IV.1.7.subsistema de movilidad funcionaria | Pág. 42 |

CAPITULO V

RESPONSABILIDAD DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN BOLIVIA

| | |
|---|----------------|
| V.1. ALCANCES DE LA RESPONSABILIDAD..... | Pág. 42 |
| V.2. CLASES DE RESPONSABILIDAD..... | Pág. 43 |
| V.3. PROCEDIMIENTOS SANCIONES Y PRESCRIPCIÓN..... | Pág. 43 |
| V.3.1. Para la responsabilidad administrativa..... | Pág. 43 |
| V.3.2. Para la responsabilidad ejecutiva..... | Pág. 44 |
| V.3.3. Para la responsabilidad civil..... | Pág. 45 |
| V.3.4. Para la responsabilidad penal..... | Pág. 45 |
| V.4. LA CARRERA ADMINISTRATIVA..... | Pág. 46 |
| V.5. DESCENTRALIZACIÓN DE LOS GOBIERNOS MUNICIPALES..... | Pág. 47 |
| VI. PROPUESTA..... | Pág. 48 |
| VII. ENCUESTA DE OPINIÓN..... | Pág. 50 |
| VIII. CONCLUSIONES..... | Pág. 51 |
| IX. RECOMENDACIONES..... | Pág. 54 |
| X. BIBLIOGRAFÍA..... | Pág. 54 |
| X. ANEXOS..... | Pág. 55 |

INTRODUCCIÓN

Hasta antes de la aplicación de la Ley de Municipalidades, la Ley General del Trabajo determinaba con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, los contratos con los trabajadores eran individuales y colectivos; pactados por tiempo indefinido, por cierto tiempo o realización de obra o servicio.

En el primer caso, ninguna de las partes podían rescindirlos sin previo aviso a la otra, tratándose de empleados debían de hacerlos con 30 días de anticipación y con 90 días por parte del patrono después de tres meses de trabajo ininterrumpido, como también no estaba permitido más de dos contratos sucesivos a plazo fijo, pues solo se podía renovar el contrato por una sola vez, en el caso de evidenciarse la infracción de estas prohibiciones por el empleador, el contrato se convertía en contrato de tiempo indefinido.

Cuando el empleado era retirado por causal ajena a su voluntad, el patrono estaba obligado independientemente del desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo.

La Ley General del Trabajo también regulaba las condiciones generales del trabajo, de la seguridad e higiene en el trabajo, de la asistencia médica y otras medidas de previsión social, de los riesgos profesionales, del seguro social obligatorio, de las organizaciones de patronos y trabajadores, de los conflictos, de la prescripción y las sanciones.

Desde la aplicación de la Ley de Municipalidades de 1999, se ha desconocido totalmente la Ley General del Trabajo, Ley especial de aplicación a la clase trabajadora, la misma que hasta el día de hoy está aún vigente, los Gobiernos Municipales amparados por el art. 59 de la Ley de Municipalidades que tiene una interpretación muy ambigua, artículo que no especifica claramente sobre el pago de beneficios sociales, como se especifica en la Ley General del Trabajo.

Es desde ese entonces el Gobierno Municipal empezó con los despidos injustificados de trabajadores con el pretexto de que son servidores públicos y no les corresponde el pago de beneficios sociales y la incorporación de personal sin tomar en cuenta la verdadera implementación de la Carrera Administrativa.

Con el presente trabajo de investigación se pretende demostrar que la aplicación del art. 59 de la Ley de Municipalidades no se rige ni se adecúa a la Constitución Política de Estado, vulnerando flagrantemente los derechos de los trabajadores al no reconocerles el derecho de los beneficios sociales, el artículo que se aplica es totalmente inconstitucional, burla y vulnera la Supremacía de la Constitución, como también se puede advertir la existencia de una figura discriminatoria al reconocer beneficios sociales a unos y a otros se los niega. Demostrar también que la administración de personal se ejerce a libre albedrio sin poner en practica lo que manda la ley, además no se aplica ninguna sanción a los funcionarios infractores.

PERFIL DE MONOGRAFÍA

READECUACION DEL ART. 59 DE LA LEY DE MUNICIPALIDADES LEY 2028

I. JUSTIFICACIÓN.

Bolivia es un país en plena etapa de transición en cuanto a normas que regulan el sistema de la administración jurídica, económico, político y social, de un modelo colonialista hacia un modelo más originario, también se puede advertir un retroceso en los pensamientos culturales y políticas de estado, especialmente del Poder Ejecutivo en la aplicación de normas, pero también no puede pasar inadvertido la evolución de algunos avances muy importantes, empezando con la Constitución y terminando con los decretos y resoluciones.

La Constitución Política del Estado como ley suprema, es una ley que todos los bolivianos, instituciones públicas y privadas deben someterse, y su contenido es de cumplimiento obligatorio, si bien el Estado delegó las administración departamentales, municipales y otros estos deben someterse, regirse y adecuarse estrictamente a la constitución al redactar sus normas y reglamentos, sin el afán de burlar lo que la constitución manda ni mucho menos vulnerar derechos de otros.

El Estatuto del Funcionario Público y la Ley de Municipalidades fueron redactados con el propósito de administrar la función pública, de 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, pero en esta redacción fueron restringidos el Pago de Beneficios Sociales del trabajador, de esa manera vulnerando los elementales derechos del trabajador.

El Estado con el propósito de aplicar un nuevo modelo de administración, descentraliza hacia los departamentos y municipios, la administración de la función pública, en el caso de

los municipios, regular el régimen municipal, inicialmente la descentralización se da con la vigencia de la Ley de Participación Popular y posteriormente con la promulgación de los Estatutos Autonómicos Departamentales, Regionales, Municipales y Originario Campesinos, estatutos que regirán la organización, función, administración y fiscalización de los entes municipales, cumpliendo con este mandato constitucional es que todas las personas naturales y jurídicas, los órganos públicos, funciones públicas e instituciones, se encuentran sometidas a esta Constitución, por lo que obligatoriamente deben adecuar y enmarcar sus normas a la Constitución Política del Estado, como bien sabemos la Constitución es una norma suprema del ordenamiento jurídico y goza de primacía frente a cualquier otra norma y en segunda instancia como integrador de la constitución están los Tratados y Convenios Internacionales, las mismas que son vinculantes y de cumplimiento obligatorio.

La presente investigación estará enfocada a los problemas en el campo social, que atraviesa la comunidad municipal, con la aplicación de la **LEY DE MUNICIPALIDADES (Ley N° 2028) en su art. 59 párrafo 1**, que se refiere a la incorporación de personal como Servidores Públicos sujetos a las previsiones de la Carrera Administrativa Municipal, ley que vulneró y vulnera totalmente los Derechos del trabajador, como es el del PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, como un derecho irrenunciable, amparado por la Constitución Política del Estado, por los arts. 410 párrafo I y II y el art. 48 párrafos I, II, III y IV, la Ley General del Trabajo en su art. 13, Ley especial del trabajador que protege los derechos mas fundamentales, debido a una decisión unilateral como es el retiro sin causal justificado ajena a la voluntad del trabajador y el cumplimiento obligatorio del pago de beneficios sociales (indemnización y desahucio) por parte del patrono debido a esta acción.

La Constitución Política del Estado reformada y aprobada por Ley N° 1615 de 6 de febrero de 1995 en el título segundo que se refiere al régimen Social en su art. 157 donde el Estado protege al trabajo y sus relaciones, entre ellos los Beneficios como la indemnización y los desahucios. Actualmente la NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA aprobada el 25 de enero del 2009 y promulgada el 7 de febrero del mismo año, ratifica el cumplimiento obligatorio de las disposiciones sociales y laborales en el art. 48 párrafos I, II, III y IV y el art. 302 en el párrafo 1. Inc.1. que

textualmente dice: **“Elaborar su carta Orgánica Municipal de acuerdo a los procedimientos establecidos en esta Constitución y la Ley”** a dos años de ejecución de la norma constitucional, continúa la aplicación de estas normas que no benefician al trabajador del Estado ni mucho menos al trabajador municipal, es mas se encuentran sometidos a la voluntad de las normas arbitrarias generadas por el Estado, Ley del Estatuto del Funcionario Público y la Ley de Municipalidades para burlar los efectos de la norma Constitucional.

II. OBJETIVOS

II.1. OBJETIVO GENERAL

Demostrar documental y objetivamente, la **inconstitucionalidad** de la aplicación del artículo 59 de la Ley de Municipalidades, **la vulneración de los principios generales** del Derecho del Trabajo y los efectos que produce en la clase trabajadora dejándolos desprotegidos económicamente y sin una fuente laboral, ya que los principios generales son fundamentos jurídicos que informan y otorgan sustento legal a las pretensiones ontológicas del Derecho Laboral, consagrado como fuente de riqueza social.

II.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

El objetivo que se quiere demostrar en esta investigación son los siguientes:

II.2.1. Demostrar que las disposiciones legales, en el caso de la administración pública dependiente del Gobierno Municipal de La Paz, no otorga los Beneficios Sociales, consagrados por la Constitución Política del Estado.

II.2.2. Demostrar que la Ley SAFCO, es una Ley que responsabiliza a los Servidores Públicos de sus actos por omisión y comisión, pero no reconocen los derechos reconocidos universalmente como son los Beneficios Sociales.

II.2.3. Demostrar que los Beneficios Sociales están reconocidos y garantizados por la Constitución Política del estado y por la Ley General del Trabajo que es una ley especial, y no olvidemos que la Constitución goza de primacía frente a cualquier otra disposición normativa.

II.2.4. Demostrar que el derecho del ciudadano, es inviolable y sagrada, ninguno puede ser privado de ella, sino cuando la necesidad pública, legalmente hecha constar, lo exige evidentemente, y bajo la condición de una previa y justa indemnización.

II.2.5. Conocer como resuelven las instancias judiciales, Ministerio del Trabajo y el Concejo Municipal de La Paz, el tema del Pago de Beneficios Sociales.

III. BALANCE DEL ESTADO DE LA CUESTIÓN EN TEMÁTICA

El 19 de octubre de 1999 fue aprobado la Ley de Municipalidades y adecuada al modelo socioeconómico neoliberal, desde ese momento la población de trabajadores municipales sintieron algunos cambios paulatinos con respecto a la modalidad de reclutamiento y selección de personal supuestamente observando los principios de méritos, competencia y transparencia pasando luego a la modalidad de carrera administrativa que los convierte en Servidores Públicos los mismos que a partir de ese momento se someten a las disposiciones de la nueva ley sin goce de Beneficios Sociales (indemnización y desahucio), carrera administrativa que se ejecuto con irregularidades sin observar las reglas y mucho menos hoy, lo que se realiza es seleccionar el personal de acuerdo a las pretensiones del partido político en gestión, seleccionando el personal extendiéndole solamente un memorándum que le asigna la función como SERVIDOR PÚBLICO.

A la aplicación de esta norma se vieron reacciones de oposición esporádicas de parte de los trabajadores municipales por temor a los despidos masivos, con respecto a la aplicación de estas normas arbitrarias, que afectan los derechos de los trabajadores que no fueron escuchadas ni atendidas por los gobiernos municipales, y cuando un trabajador acudía a instancias judiciales para realizar la reclamación de su derecho no lograban consolidar su petición ya que las instancias judiciales para resolver las demandas se basan en el Estatuto del Funcionario Público o en la Ley de Municipalidades, ignorando de esta manera la Supremacía de la Constitución Política del Estado.

IV. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

A partir de la promulgación de la Ley de Municipalidades, la población municipal protestó contra la implementación de la Carrera Administrativa, medida considerada por los

trabajadores como un nuevo decreto relocalizador, ya que sentían que era una amenaza para la estabilidad laboral.

Para la aplicación de la Ley de Municipalidades con respecto a los Servidores Públicos, la Responsabilidad por la Función Pública, la Carrera administrativa Municipal, Cuantificación de la Demanda de Personal, Valoración de Puestos y remuneración, Reclutamiento y Selección de Personal y otros, no se requieren acaso normas, reglamentos y ordenanzas y así llevar sistemáticamente la implementación de la carrera administrativa?

Por ello se formulará las siguientes interrogantes que se realizarán en base a la temática jurídica con un informe retrospectivo, prospectivo y conclusivo.

IV.1. pregunta general:

¿Con la Descentralización y municipalización, Cual es la percepción de la población municipal, con respecto al poder local que adquieren los gobiernos Municipales, en un nuevo escenario político, a partir de la Ley de Participación Popular?

IV.2. preguntas específicas

IV.2.1 Para la implementación de la Carrera Administrativa se habrán seguido sistemáticamente los procedimientos y principios para el reclutamiento, selección e incorporación de personal?

IV.2.2. Para la implementación de la Carrera Administrativa se requiere cumplir con ciertos requisitos, como ser: Reglamento de la Carrera Administrativa, Ordenanzas Municipales, Resoluciones Municipales, se habrá cumplido con estos requisitos?

IV.2.3. Según la Ley Safco y la misma Ley de Municipalidades, aplican sanciones a la mala administración de los Servidores Públicos, pero de ninguna manera protege al trabajador en el caso de un retiro injustificado, y nuestra interrogante es, de que manera y quien obliga la restitución a su fuente laboral en caso de un retiro injustificado?

V. INFORME RETROSPECTIVO E INFORME PROSPECTIVO FACTUAL

V.1. INFORME RETROSPECTIVO

V.1.1. Para demostrar el objetivo de nuestra investigación, se recurrirán a la recopilación de normas estatales y departamentales desde el momento de la vulneración de Derechos del Trabajador Municipal desde el año 2000

V.1.2. La aplicación de esta norma en el ámbito social.

V.1.3. La aplicación de esta norma en el ámbito económico.

V.1.4. La aplicación de la norma en el ámbito político.

V.2. INFORME PROSPECTIVO FACTUAL

V.2.1. Actualmente como se aplica la norma municipal

V.2.2. aplicación de la norma en el ámbito social.

V.2.3. aplicación de la norma en el ámbito económico.

V.2.4. aplicación de la norma en el ámbito político.

VI. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Como estrategia de investigación acudiremos primeramente al método deductivo, al método inductivo, al método comparativo, método intuitivo, metodología jurídica

VII. FUENTES DE INVESTIGACIÓN

Las fuentes de investigación y recolección de datos a las que recurriré serán:

VII.1. La observación participativa:

Me permitirá ilustrar algunos conceptos, actitudes y valores de los trabajadores municipales, desde el interior de los Gobiernos Municipales.

VII.2. Las entrevistas en profundidad:

Se acudirá a las autoridades municipales, Sindicato de Trabajadores Municipales, Trabajadores Municipales, de esa manera obtener información fidedigna y detallada de la percepción de la aplicación de la Ley 2028.

VII.3. Encuestas:

Se realizarán encuestas a los trabajadores del Gobierno Municipal de La Paz, para conocer expectativas, valores y concepciones, con respecto a la norma aplicada, el Gobierno Municipal sus formas de administración y desarrollo.

VII.4. Revisión de archivos y documentos:

Para obtener información fidedigna, de todo lo relacionado con la investigación.

VIII. ANALISIS DE LA INVESTIGACIÓN

VIII.1. esquema analítico preliminar

Se basará preferentemente en base a los análisis de informe retrospectivo, informe prospectivo factual e informe conclusivo.

VIII.2. análisis de forma y de fondo

IX. INFORME EN CONCLUSIONES

X. BIBLIOGRAFÍA

XI. ANEXOS

PROBLEMATIZACIÓN DEL TEMA DE LA MONOGRAFÍA

En los procesos de modernización del Estado Boliviano en cuanto a la Administración Pública, lo primero que se debe tomar muy en cuenta es a los Servidores Públicos en general, en cuanto a los salarios que perciben, la seguridad social que se les brinda, la estabilidad laboral y la otorgación de los Beneficios Sociales.

Por el solo hecho de ser Servidores Públicos acaso deberían de estar al margen de las disposiciones legales?, los derechos adquiridos como son los Beneficios Sociales, emergen de la prestación de la fuerza de trabajo y se hallan amparadas por disposiciones legales expresas que instituyen de manera obligatoria dichos derechos, mientras una parte de los trabajadores son beneficiados con estos derechos, otra parte deja de percibir estos derechos, produciéndose de esta manera una **FLAGRANTE DISCRIMINACIÓN y VULNERACION A LA CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO.**

Al discriminarlos no se está vulnerando acaso los principios de igualdad, inclusión, dignidad, respeto, equidad, bienestar común, justicia social, para vivir bien y los valores y fines del Estado?

A parte de la vulneración de estos sus derechos, los Servidores Públicos tienen que vivir constantemente con el miedo de ser despedidos en cualquier momento.

La administración Pública, fue siempre presa de algunos funcionarios que cometieron irregularidades en la administración y el control de los recursos del Estado, sin que por ello hayan sido sancionados y haberse producido daños económicos al Estado, por lo que era necesario transformar la Administración Pública en Bolivia.

Todas estas irregularidades fueron considerados en el año 1973, donde una misión asesora del grupo P.A.S. (PUBLIC ADMINISTRACIÓN SERVICE) contratado por USAID-BOLIVIA formula el “PLAN NACIONAL DE REFORMA ADMINISTRATIVA” por encargo de la Secretaría del Consejo Nacional de Planificación dependiente de la Presidencia de la República.

De estos estudios para reformar la Administración Pública, el 20 de julio de 1990 nace la Ley N° 1178 LEY DE ADMINISTRACIÓN Y CONTROL GUBERNAMENTALES

“LEY SAFCO”, con un enfoque innovador producto de la aplicación de un nuevo modelo administrativo financiero, la Ley tenía la finalidad de reestructurar el control gubernamental sobre las instituciones, regular los Sistemas de Administración y de Control de los recursos del Estado y su relación con los sistemas nacionales de Planificación e inversión Pública. Ley que sería aplicada en todas las entidades del Sector Público, sin excepción.

El tema que investigamos es acerca de la **injusticia y discriminación laboral** a los trabajadores de la administración pública, determinada por la legislación boliviana y en particular la Ley SAFCO, que supuestamente tiende a mejorar el trato a la comunidad de trabajadores dependientes de las instituciones públicas, el papel protector del Estado a los ciudadanos mediante normas es solo una ilusión, ya que en estas normas no plantea la inclusión de pago de Beneficios Sociales al sector de los Servidores Públicos afectando seriamente su situación económica y familiar.

Esta Ley tiene la finalidad de regular los sistemas de Administración y de control de los recursos del Estado y su relación con los sistemas nacionales de planificación e inversión pública, y teniendo como uno de los objetos el de “Lograr que todo Servidor Público, sin distinción de jerarquía, asuma plena responsabilidad por sus actos rindiendo cuenta no sólo de los objetivos a que se destinaron los recursos públicos que le fueron confiados sino también de la forma y resultado de su aplicación”, al Servidor Público se le exige toda esta gama de responsabilidades pero sin el beneficio de una buena remuneración, ni estabilidad laboral, peor aún no contempla la otorgación de Beneficios Sociales.

Por ello se pretende develar las injusticias en el tratamiento de Beneficios Sociales a los trabajadores en Bolivia, en especial a los de la Municipalidad, y también se pretende proponer la modificación del art. 59 de la ley municipal, en la que se debe incluir la otorgación de Beneficios Sociales, como se contemplaba en la Ley General del Trabajo.

Las leyes de administración vigentes en nuestro país han ocasionado un cambio en las relaciones entre empleados y el estado, como también con los municipios al existir un manejo unilateral de los derechos de los ciudadanos, la percepción de los trabajadores es que no les brinda la seguridad y garantías, ya que en caso de retiro este no goza de los

Beneficios Sociales reconocidos universalmente, sin derechos laborales el trabajo queda reducido a mercancía y el trabajador a objeto.

Las disposiciones legales promulgadas, como el Estatuto del Funcionario Público y la Ley de Municipalidades, que aparte de desconocer y burlar las conquistas sociales estipuladas en la Constitución Política del Estado y en la Ley General del Trabajo, sirven para cubrir jurídicamente la politización de los nombramientos irregulares de los Servidores Públicos del gobierno y de los municipios, que tienen relaciones estrechas con entidades de sus partidos políticos.

CONSTITUCIÓN POLITICA DEL ESTADO

El origen etimológico de la palabra Constitución se encuentra en latín compuesta de dos términos “Constitutio- onis”, que se traduciría en español como construir, establecer una determinada cosa.

Cualquiera sea el origen etimológico para nosotros significa, “organización, composición, estructuración de un determinado Estado”.

DEFINICIÓN

La palabra “Constitución” reconoce una diversidad de sentidos en consecuencia citaremos solamente lo que es para nosotros, la **Constitución Política del Estado es la “Ley de Leyes” o “Ley Fundamental que define la organización y funcionamiento de un determinado Estado”,** o también se puede decir la **“Ley suprema del ordenamiento jurídico nacional”**.

SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL O PRIMACÍA DE LA CONSTITUCIÓN

Por supremacía constitucional podemos entender:

Que la Constitución, como ley fundamental de la organización, no solo es la ley primera y suprema, sino que se encuentra por encima de todas las demás leyes en posición subordinante. Su carácter y naturaleza, el mecanismo especial previsto para su formulación y reforma, depositado en un “superlegislador” para distinguirlo de los órganos ordinarios encargados de la legislación común, su primacía sobre las

otras leyes, que deben subordinarse a ella, la hacen que revista el carácter de “superrey”. En este sentido el término superlegalidad se nos presenta como equivalente a supremacía, expresión tradicional en el derecho y la doctrina constitucional americana que ha determinado con precisión su contenido.

CONSTITUCIÓN LEY DE LEYES

La Constitución siendo la ley de leyes, “surge fundamentalmente del hecho de que sus normas han sido consagrados mediante procedimientos especiales, diferente a los de la ley ordinaria, y que para modificar esta ley se requiere igualmente de procedimientos especiales.

Por otro lado, cabe destacar en esta oportunidad, ante la temible confusión que existiría en un Estado en el cual tuvieran la misma jerarquía o valor todas las normas jurídicas, como ser: Constitución, Leyes, Decretos, Resoluciones, Ordenanzas Municipales, etc., entonces existiría un verdadero caos y anarquía, por eso surge la imperiosa necesidad de la gradación jerárquica de las distintas especies de normas que impone el principio de la supremacía constitucional.

La constitución es “**la Ley suprema**”, es decir se encuentra por encima de toda otra ley ordinaria o acto normativo. Nada hay ni puede existir sobre la Constitución en el orden de un Estado de Derecho.

PRINCIPIO DE JERARQUÍA DE LAS NORMAS JURIDICAS

Precisamente de la supremacía de la Constitución y de su relación de ésta con las demás normas jurídicas, nace el “principio de la jerarquía de las normas jurídicas”. La existencia de una jerarquía en las normas jurídicas en función de sus órganos emisores, de su importancia y de su sentido funcional es que resulta un orden jurídico, en este caso mas propiamente un orden constitucional que garantiza la seguridad jurídica y la justificación de niveles jerárquicos de normas constitucionales, normas legales, normas administrativas y otras disposiciones, se generan del principio de supremacía constitucional.

De conformidad con la doctrina constitucional vigente hoy, podemos establecer la siguiente jerarquía de las normas jurídicas:

- Tratados y convenios Internacionales, Relativo a los Derechos Humanos.
- Constitución Política del Estado.
- Leyes con rango Constitucional.
- Leyes Ordinarias.
- Decretos Supremos.
- Resoluciones Supremas.
- Resoluciones Legislativas, etc.

TRATADOS INTERNACIONALES

El proceso creciente de constitucionalización de los tratados y convenios internacionales, relativo a los derechos humanos (Derecho Internacional Público), no ha dejado inmune al principio de supremacía constitucional y la jerarquía de las normas jurídicas.

CAPITULO I

GOBIERNOS MUNICIPALES Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Una cuestión muy importante para la organización administrativa es saber si los órganos de la misma han de ser relativamente independientes, o si por el contrario han de depender del órgano central. Trátase en otras palabras, de la vieja controversia entre partidarios de la administración centralizada y de la descentralizada.

Para comenzar, digamos que ambos conceptos se aplican en los campos político y administrativo, o sea que hay centralización y descentralización políticas y administrativas.

Hay **centralización política** cuando el gobierno central asume toda la autoridad para regir la actividad interna de la nación, a través de un ordenamiento legal que se extiende a todo el territorio nacional (unidad del Derecho nacional público y privado) y mediante una sola organización administrativa (jerarquía única para todos los funcionarios).

Hay **centralización administrativa** cuando el órgano central (Poder Ejecutivo) se reserva el derecho de nombrar a los titulares de los otros órganos (nacionales, regionales y locales) y de decidir sobre las materias de que se ocupan. En otras palabras, el Estado administra directamente por medio de sus propios órganos.

La **descentralización política** reconoce a las instituciones territoriales el derecho a administrarse (servicios públicos locales), a legislarse y a organizar sus tribunales bajo la tutela administrativa del órgano central. Esta descentralización se asemeja al sistema de gobierno federal; pero se diferencia de éste en que los estados o provincias federados se gobiernan con independencia y no están sometidos a la tutela del gobierno central.

Para comprender el proceso de estos cambios de una nueva forma de administración en nuestro país necesariamente debemos de conocer algunos conceptos:

MUNICIPIO

Es la unidad territorial, política y administrativamente organizada, en la jurisdicción y con los habitantes de la Sección de Provincia, base del ordenamiento territorial del Estado unitario y democrático boliviano.

En el Municipio se expresa la diversidad étnica y cultural.

MUNICIPALIDAD

Es la entidad autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio que representa institucionalmente al municipio, forma parte del Estado y contribuye a la realización de sus fines.

GOBIERNO MUNICIPAL

Es la autoridad representativa de la voluntad ciudadana, al servicio de la población que tienen la finalidad de contribuir a la satisfacción de las necesidades colectivas y garantizar la integración y participación de los ciudadanos en la planificación y el desarrollo humano sostenible del municipio.

EMPLEADOR O PATRONO

Es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución o explotación de una obra o empresa. (Art. 2 de la Ley General del Trabajo).

EMPLEADO Y OBRERO

Empleado y obrero es el que trabaja por cuenta ajena.

Se distingue el primero por prestar servicios en tal carácter; o por trabajar en oficinas con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual. Quedan comprendidos en esta categoría de empleados todos los trabajadores favorecidos por leyes especiales.

Se caracteriza el obrero por prestar servicios de índole material o manual comprendiéndose en esta categoría, también, al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces y vigilantes.(art. 2 Ley General del Trabajo).

CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

Es un sistema que posibilita y promueve la creación de una nueva cultura de servicio público municipal en base a los principios establecidos en el reglamento Municipal y

mediante programas de administración de personal, orientados a la selección, inducción, capacitación, evaluación, desarrollo, promoción horizontal y ascenso vertical, permanencia productiva y **retiro digno** de todo servidor público municipal de carrera. (Art. 4, inc. a) del Reglamento de la Carrera Administrativa Municipal del Gobierno Municipal de La Paz).

ESTADO EMPLEADOR

El Estado se incorpora a la categoría conceptual de los empleadores, es decir contrata, mantiene vínculos laborales y prescinde de trabajadores, consiguientemente es un legítimo empleador con derechos y obligaciones inherentes a su identidad institucional.

Asimismo, cumple el rol institucional de administrador de trabajo, mediante el ejercicio de mecanismos administrativos. El Estado, regula las relaciones emergentes de la prestación de la fuerza de trabajo, procurando la concertación socio-laboral a través del diálogo.

RELACION DE TRABAJO

La relación de trabajo comprende todos los actos materiales encaminados a la realización del trabajo, o sea consiste en la efectiva prestación del servicio.

Esta da lugar a un hecho material que está vinculado con el Contrato de Trabajo pero que no es el contrato mismo.

El carácter personal de la Relación de Trabajo instituye de modo inequívoco la identidad conceptual de la relación que une al trabajador con su respectivo empleador, caracterizando una dinámica y fluida actividad laboral que emerge como consecuencia de la voluntariedad de las partes que intervienen en el proceso legal de prestación de la fuerza de trabajo.

En consecuencia, la relación de trabajo identifica a plenitud la legitimidad de los derechos laborales que asisten a los trabajadores en ocasión de la materialización de su empeño, dinámica y mística laboral en el cumplimiento de sus específicas funciones, retribuidas por el empleador en mérito a un acuerdo verbal que trasunta el nacimiento coetáneo de derechos y obligaciones laborales.

JUSTICIA

La justicia es la constante y firme voluntad de dar a cada quien lo que es suyo.

La justicia legal exige que todos los integrantes de una comunidad adecuen su conducta al bien común.

La justicia distributiva regula la dotación que corresponde a cada miembro de la sociedad.

La justicia conmutativa exige equivalente entre la prestación y la contraprestación.

IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

Los derechos laborales son de orden personal – “**in tuito personae**” -, indelegables por su propia naturaleza social y son irrenunciables porque se hallan íntimamente ligados al núcleo familiar, fundamento insustituible de la estructura de la sociedad y el propio Estado.

I.1. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LOS GOBIERNOS MUNICIPALES

Desde que el gobierno central decide descentralizar hacia los municipios del país, la administración del gobierno local, La administración pública adquiere gran importancia aún mas cuando se promulga la “La ley de Participación Popular” que profundizan los procesos de descentralización. La Ley de Municipalidades entra en vigencia a fines de 1999 enmarcados al art. 200 al 206 de la Constitución Política del Estado de 1994, con autonomía propia y con la potestad de normar, auto-administrarse y fiscalización ejecutiva en el ámbito de su jurisdicción territorial, con la finalidad de contribuir a la satisfacción de las necesidades colectivas y garantizar la integración y participación de los ciudadanos en la planificación y el desarrollo humano sostenible del Municipio.

I.2. ADMINISTRACIÓN

Muchas definiciones se han dado del verbo administrar, por ejemplo se dice que administrar es gobernar, regir, dirigir, cuidar, manejar los negocios públicos y privados, o también se dice que la administración consiste en conseguir que se hagan las cosas mediante la gente.

Como también podemos decir que la administración es el conjunto de principios, métodos y técnicas empleados para administrar.

La administración desempeña en el gobierno de todos los negocios, grandes o pequeños, públicos o privados, industriales, comerciales, políticos, religiosos o de cualquier otra naturaleza. De la administración depende el éxito o el fracaso de cualquier actividad.

I.3. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

La administración Pública es el conjunto de órganos administrativos que sirven al Estado para la realización de funciones y actividades destinadas a la provisión de obras, bienes y servicios públicos a la sociedad.

La administración pública tiene como objeto utilizar eficazmente los recursos del pueblo, puestos a su disposición; eliminar los despilfarros; reducir los gastos directos e indirectos, mantener la eficiencia; proteger el bienestar y el interés de los empleados.

I.4. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LA POLÍTICA

El aparato de la administración pública es político porque sirve de instrumento al Estado para la realización de sus fines, que son fines políticos necesariamente. La administración pública es el principal instrumento del desarrollo económico de los pueblos.

I.5. FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Bajo la denominación de funcionario público, empleado público, y actualmente servidores públicos, quedan comprendidas las distintas formas jurídicas que reviste el trabajo, en cada órgano ejecutivo, legislativo o judicial, con las excepciones, exclusiones que determinan los estatutos o normas pertinentes.

Lo que caracteriza al servidor público de hoy es la naturaleza de la actividad que ejerce. Es decir la realización de funciones esenciales y propias de la administración pública. En resumen servidor público es toda persona que ejecuta funciones esenciales y específicas del Estado.

I.6. FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL

Desde la descentralización de los gobiernos municipales del Estado Central a los trabajadores o funcionarios de las alcaldías municipales se les denomina;

I.6.1. Servidor público municipal

Es toda persona natural que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia en el G.M.L.P. Para efectos del presente reglamento son servidores públicos los Concejales, el Alcalde, el secretario Ejecutivo, los Subalcaldes, los Oficiales Mayores, los Directores, los Asesores, los Jefes de Unidad, el personal administrativo y el personal laboral. (Art. 6, del R.C.A.M.G.M.L.P.).

I.6.2. Servidor público municipal de carrera

Es aquella persona cuyo acceso a la institución se ha dado mediante convocatoria pública y concurso de méritos y que cumple una función pública municipal administrativa, con eficiencia, eficacia y ética pública.

CAPITULO II

CONQUISTAS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES

II.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS CONQUISTAS LABORALES

Se origina a fines de la Edad Media (siglo XVIII) y comienzos del Renacimiento en que se da el desarrollo del sistema económico capitalista que requería el trabajo de grandes masas de obreros, el crecimiento económico recibía el impulso del esfuerzo popular. La burguesía fue quien presidió este proceso. Proviene de las injusticias y desigualdades profundas creadas por el sistema económico del capitalismo basado en el maquinismo y la producción industrializada. Propugna la organización de la sociedad en la que los hombres se relacionen por vínculos de solidaridad y se elimine todo tipo de explotación del hombre por el hombre.

En cuanto a los trabajadores, la igualdad jurídica fue completamente desvirtuada por la indefensión del trabajador, cobrando caracteres de descarnada crueldad en las primeras épocas llamadas revolución industrial se explotaba despiadadamente al trabajador. No existía ninguna reglamentación legal acerca de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, abusaban del trabajo de mujeres y niños, pagándoles salarios insuficientes, todo intento de protesta era mirado como delito de sedición y reprimido por la fuerza.

Si bien a principios del capitalismo fueron abolidos los derechos de organización de los trabajadores, estos comenzaron a luchar por sus reivindicaciones desde la clandestinidad, es así que el Derecho del Trabajo fue creándose gradualmente. El Estado tuvo que abandonar su actitud de impasible espectador para intervenir en su regulación.

Gracias a las teorías humanistas se preconizó la participación del Estado en el régimen del trabajo y el predominio del interés colectivo sobre los intereses privados, surgiendo las primeras leyes de regulación del trabajo asalariado.

Nuestra Ley General del Trabajo proyectada en el gobierno de David Toro, reúne en un cuerpo ordenado y sistemático de normas que regulan las relaciones de trabajo, proyecto al que el gobierno de Germán Bush da continuidad.

II.2. BENEFICIOS SOCIALES

En sentido amplio se comprende como beneficios sociales al conjunto de derechos destinados a brindar protección económica, física y social a la clase trabajadora del país, económica porque existen beneficios tales como el desahucio, la indemnización y primas que se traducen en montos de dineros destinados a cubrir los gastos del trabajador y su familia, emergentes de la pérdida de su trabajo, en el primer caso y como un premio a su rendimiento en el segundo.

Cuando hablamos de protección física nos referimos a ventajas tales como la vacación que debe gozar cada trabajador una vez al año, lapso de tiempo necesario para reponer el desgaste físico e intelectual. Al referirnos a la protección social hablamos del aguinaldo, su carácter social radica en que su motivación es de ayudar al trabajador en los gastos de la época navideña.

Refiriéndonos a los beneficios sociales en sentido restringido que es lo que importa al tema es que en la presente nos referiremos solamente a la indemnización por tiempo de servicios y el desahucio como consecuencia del retiro intempestivo ajeno a la voluntad del trabajador.

Los beneficios sociales fueron incorporados en las legislaciones, no por voluntad de los empleadores, sino fueron conquistadas en grandes luchas y enfrentamientos internacionales y nacionales.

Plazo de pago de beneficios sociales D.S. N° 23381 de 29 de septiembre de 1992

Art. 1° El plazo para el pago de los beneficios Sociales adeudados a los trabajadores de las empresas y **entidades públicas** o privadas, reconocidos por ley y que no incluyen subsidios adicionales. No podrán exceder a quince días perentorios, computables desde el último día de trabajo en que concluyó la relación obrero patronal.

Art. 2° Las empresas y/o instituciones tanto del sector público como privado, que no hubieran cumplido con lo establecido en el artículo precedente, están obligadas a realizar actualizaciones y reajustes en el saldo deudor de los beneficios sociales, usando como indicador el índice de precios al consumidor (IPC), elaborado y actualizado por el Instituto Nacional de Estadística.

Art. 3° Debe tomarse como base, para el índice referido, el mes inmediato anterior al que se produjo el retiro despido del trabajador hasta el mes también inmediato anterior en que se calculará el beneficio social del trabajador.

Art. 4° Se aplicará el presente decreto supremo con carácter retroactivo en todos los juicios sociales que se encuentran en trámite en la judicatura laboral, quedando consolidados solo los pagos efectuados que cuenten con sentencias que cuenten con sentencias ejecutoriadas pasadas en autoridad de cosa juzgada.

El D.S. 322081 de 7 de diciembre de 1988

Art. 1° “La empresa y entidades públicas o privadas que no cumplan con el pago de beneficios sociales en 15 días, desde que concluyó la relación laboral están obligados a

pagar a sus ex trabajadores, sin ninguna excusa ni excepción el monto total de sus beneficios totalmente actualizado y reajustado, usando como factor de actualización el último sueldo...”

Art. 2º “Las empresas y entidades públicas o privadas que no cumplieren debidamente lo establecido en el artículo precedente, están obligadas a pagar a sus ex trabajadores , sin ninguna excusa ni excepción, el monto total de sus beneficios sociales debidamente actualizado y reajustado, usando como factor de la actualización el último sueldo o salario que correspondiese en el momento de ese pago al cargo del que fue despedido el trabajador o renunció acogiéndose al retiro voluntario, factor que debe ser aplicado en todas las liquidaciones judiciales o extrajudiciales anteriores o posteriores al 31 de diciembre de 1984...”

II.3. DESAHUCIO

El desahucio es el acto por el cual una de las partes, mediante aviso previo a la otra y sin alegar causa, ejerce el derecho de poner término a un contrato por tiempo indefinido. Todo desahucio ejercido por el empleador compromete su responsabilidad, pues a este se le obliga a pagar una indemnización reparadora del **daño presunto** que sufre el trabajador como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo. En este sentido habría que considerar el desahucio como un **acto ilícito** que atenta contra la estabilidad en el empleo.

En realidad el legislador trata al desahucio como un derecho que le corresponde al empleador como propietario exclusivo de su empresa, pues si él solo asume los riesgos de la explotación debe beneficiarse de un poder discrecional que le permita tomar todas las medidas necesarias al mejor desenvolvimiento de su negocio.

En nuestra legislación el Art. 13 de la L.G.T., modificado por la Ley de 8 de diciembre de 1942 dispone: cuando fuere retirado, el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad, el patrono estará obligado independientemente del desahucio, a indemnizar por tiempo de servicios. El despido sin preaviso y el retiro del trabajador sin esa formalidad, da lugar al pago de una indemnización de falta de preaviso (denominada en nuestra legislación desahucio) pagable a la parte perjudicada.

Art. 13. L.G.T. Ley 8 de diciembre de 1942. Art. 1° Mientras el Congreso Nacional estudie el código de Trabajo, se eleva a categoría de Ley el D.S. de 24 de mayo de 1939, con las siguientes modificaciones: el Art. 13 de la Ley dirá: **Cuando fuere retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad, el patrono estará obligado, independientemente del desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios**, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo; y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados descontando los tres primeros meses, que se reputan de prueba excepto en los contratos de trabajo por tiempo determinado que no sufrirá ningún descuento de tiempo.

TEORIA CIVILISTA Y TEORIA LABORAL

El individualismo y liberalismo económico, asignaban al Estado el papel de un mero policía; la autonomía de la voluntad, el deseo de enriquecerse y el libre juego de los factores de la producción determinarían, necesariamente, la selección natural del fuerte y la eliminación indispensable del débil. El frío e inmutable principio de la autonomía de la voluntad, proclamado en el Derecho civil, esclavizaba al trabajador en virtud de que, o aceptaba “libremente” las condiciones del trabajo que se le ofrecían, o se moría de hambre. De allí que a nuestro entender la acción laboral, mas que una acción jurídica, es una verdadera “acción de estómago” xxxCABAZOS FLORES, Baltazar. “El nuevo Derecho del Trabajo Mexicano” Edit.

Trillas, Mexico, 1997, pag. 21.

II.4. INDEMNIZACIÓN

En nuestra legislación la indemnización es el beneficio que recibe el trabajador en caso de despido y cuando a transcurrido un tiempo de trabajo continuo.

CAPITULO III

BENEFICIOS SOCIALES COMO DERECHO ADQUIRIDO DE LOS TRABAJADORES DENTRO DE LA LEGISLACIÓN BOLIVIANA

III.1. DIFERENCIAS ENTRE SERVIDORES PÚBLICOS Y PRIVADOS

Servidor Público es 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 las Leyes del Estatuto del Funcionario Público y la Ley de Municipalidades. El término Servidor Público, para efectos de la 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 su fuente de remuneración.

El trabajador del sector privado es aquella persona que realiza un trabajo personal por cuenta y bajo dependencia ajenas (Empresas o instituciones de carácter privado), recibiendo una retribución de la persona a cuyo servicio actual. Esta retribución puede ser tanto en dinero como en especie. La expresión tiene una enorme importancia en el Derecho Laboral, por cuanto el mismo está substancialmente basado en esa relación salarial; es decir en la relación que une a quien ejecuta u trabajo con quién se lo paga.

III.2. DIFERENCIAS ENTRE SERVIDORES PÚBLICOS

Es toda persona natural que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia del Estado o del G.M.A.L.P.

Según el art. 59 de la Ley de Municipalidades menciona a los siguientes:

- a) **Servidores Públicos Municipales**, sujetos a las previsiones de la Carrera Administrativa Municipal descrita en la Ley de Municipalidades y las disposiciones que rigen para los funcionarios públicos;
- b) **Los funcionarios designados y de libre nombramiento**, que comprenden al personal compuesto por los oficiales mayores y los oficiales asesores del Gobierno Municipal. Dichas personas no se consideran funcionarios de carrera y no se encuentran sujetas a la Ley General del trabajo ni el Estatuto del funcionario Público;
- c) **Las personas contratadas en las empresas municipales**, públicas o mixtas, establecidas para la prestación directa de servicios públicos, éstas se encuentran sujetas a la Ley General del trabajo.

III.3. CLASES DE SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES

III.3.1. Funcionarios electos: Son aquellas personas cuya función pública, se origina en un proceso eleccionario previsto por la Constitución Política del estado. Estos servidores públicos no están sujetos a las disposiciones relativas a la carrera Administrativa Municipal.

III.3.2. Funcionarios designados: Son aquellas personas cuya función pública, emerge de un nombramiento a cargo jerárquico dentro del G.M.L.P. con línea de mando específica, conforme establece la Ley de Municipalidades y disposiciones legales conexas.

III.3.3 Funcionarios de libre nombramiento: Son aquellas personas que realizan funciones administrativas de confianza y asesoramiento técnico especializado para los servidores públicos municipales electos o designados.

Los funcionarios de libre nombramiento en el caso del H. Concejo Municipal, que cumplen funciones de confianza y asesoramiento técnico en puestos de la administración, serán designados mediante invitación directa de conformidad con el art, 18 inc. “B1” de la Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, Decreto Supremo N° 26115.

III.3.4. Funcionarios de carrera: Son aquellos servidores Públicos municipales que forman parte de la carrera Administrativa Municipal, cuya incorporación y permanencia se ajusta a las disposiciones estatuidas en el Reglamento Municipal.

III.3.5 Funcionarios provisorios e interinos: Son aquellos servidores públicos municipales que actualmente desempeñan sus funciones en puestos que corresponden a la Carrera administrativa Municipal y cuya titularidad debe darse en cumplimiento al Art. 64 de la Ley de Municipalidades y el art. 18 del decreto supremo 26115.

III.4. INEXISTENCIA DE BENEFICIOS SOCIALES A LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES DEL GOBIERNO MUNICIPAL AUTONOMO DE LA PAZ

Desde la aplicación de la Ley de Municipalidades, en el Municipio de la ciudad de La Paz, se comenzaron a cometer ciertas arbitrariedades en la aplicación de esta ley, la misma que ha sido interpretada y conducida a conveniencia de la entidad al vulnerar los derechos fundamentales del trabajador, como son el pago de beneficios sociales.

El Gobierno municipal de La Paz, empezó a despedir trabajadores bajo el pretexto de la aplicación de la norma municipal, enmarcado en el artículo 59, argumentando que los funcionarios despedidos son servidores públicos sujetos a las previsiones de la Carrera Administrativa Municipal, pero lo que ellos dejan de mencionar es que un funcionario comprendido en el régimen de carrera **solo podrá ser destituido de su cargo previo proceso administrativo**, o sea que no puede ser retirado de sus funciones arbitrariamente sin tener un proceso justo.

Por otro lado se debe tener muy en cuenta que la Constitución Política Del Estado, protege textualmente los derechos del trabajador, y en caso de un despido arbitrario debe ser indemnizado de acuerdo a ley.

Uno de los principios consagrados por la ley constitucional y la ley laboral es, la irrenunciabilidad, es un principio unánimemente admitido por la doctrina bajo el fundamento de que el trabajo es una función social, el trabajador tiene a su cargo una familia cuyos intereses no pueden ser comprometidos y por carácter de orden público que las leyes del trabajo presentan aunque el trabajador se contrate por ignorancia, por necesidad, por violencia o por cualquier circunstancia bajo condiciones que le son gravosas o le acarreen perjuicios. Es un hecho evidente que el trabajador no puede renunciar a los beneficios que la ley le otorga. Siendo la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador una medida de protección que la ley ofrece a este contra los posibles abusos de los patronos, tampoco debe admitirse el detrimento en forma alguna así se trate de arreglos con toda apariencia de licitud.

Otro principio laboral que se vulnera es la inamovilidad, que se traduce en la estabilidad en el empleo, frente a los excesos del poder patronal, ya que constituye una burla y una injusticia el despido arbitrario e injustificado del trabajador.

El trabajador, debe vivir libre de preocupaciones alejado en lo posible del fantasma de la desocupación y convertido por ese hecho en un elemento mas útil a la sociedad.

Supuestamente el trabajador recibe la protección de la Constitución Política del Estado, la Ley de Municipalidades y su Reglamento, pero que nadie se ocupa de hacerla cumplir, el trabajador es despedido sin nadie pueda hacer algo por él, ni el mismo Estado interviene

para proteger al trabajador ya que este tiene la misma política de no pagar los beneficios sociales.

III.4.1. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Para fundamentar legalmente el presente trabajo de investigación citaremos las principales normas legales para respaldo del problema, emergente de las aplicaciones arbitrarias del problema de la supresión de los Beneficios Sociales que ocasionaron retiros de los trabajadores en la institución municipal de La Paz.

➤ Constitución Política del Estado

Artículo 8

II. de la C.P.E. textualmente dice lo siguiente “ El Estado se sustenta en los valores de unidad, **igualdad**, inclusión, complementariedad, armonía, **transparencia**, equilibrio, **igualdad de oportunidades, equidad social** y de género en la participación, **bienestar común, responsabilidad, justicia social**, distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para vivir bien.

Artículo 9

Son fines y funciones esenciales del Estado, además de los que establece la constitución y la ley:

1. Constituir una sociedad justa y armoniosa, cimentada en la descolonización, sin **discriminación** ni explotación, con **plena justicia social**, para consolidar las identidades plurinacionales.
2. “garantizar el **bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección e igual dignidad de las personas, ...**”
3. Reafirmar y consolidar la unidad del país, y preservar como patrimonio histórico y humano la diversidad plurinacional.
4. **Garantizar el cumplimiento de los principios, valores, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución.**

Artículo 13

- I. Los derechos reconocidos por esta constitución son inviolables, universales, interdependientes, indivisibles y progresivos. El Estado tiene el deber de promoverlos, protegerlos y respetarlos.
- II. Los derechos que proclama esta Constitución no serán entendidos como negación de otros derechos no enunciados.
- III. La clasificación de los derechos establecida en esta Constitución no determina jerarquía alguna ni superioridad de unos derechos sobre otros.
- IV. Los Tratados y Convenios internacionales ratificados por la Asamblea Legislativa Plurinacional, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los Estados de Excepción prevalecerán en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Constitución se interpretarán de conformidad con los Tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Bolivia.

Artículo 46

- I. toda persona tiene derecho:
 - 1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, **sin discriminación**, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que te asegure para sí y su familia una existencia digna.
 - 2. **A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.**
- II. **El Estado protege el ejercicio del trabajo en todas sus formas.**

Artículo 48

- I. **Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.**
- II. **Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y el trabajador.**
- III. **Los derechos y beneficios reconocidos a favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.**

IV. los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.

Acción de Inconstitucionalidad

Artículo 132

Toda persona individual o colectiva afectada por una norma jurídica contraria a la Constitución tendrá derecho a presentar la Acción de inconstitucionalidad, de acuerdo con los procedimientos establecidos por la ley.

Artículo 284

IV. El Concejo Municipal podrá elaborar el proyecto de carta orgánica que será aprobado según lo dispuesto por esta Constitución.

Artículo 302

I. Son competencias exclusivas de los Gobiernos Municipales autónomos, en su jurisdicción:

Elaborar su Carta Orgánica Municipal de acuerdo a los procedimientos establecidos en esta Constitución y la Ley.

Promoción del empleo y mejora de las condiciones laborales en el marco de las Políticas nacionales.

JERARQUÍA NORMATIVA Y REFORMA DE LA CONSTITUCIÓN

Primacía y reforma de la Constitución

Artículo 410

- I. Todas las personas, naturales y jurídicas, así como los órganos, públicos, funciones públicas e instituciones, se encuentran sometidos a la presente Constitución.
- II. La Constitución es la norma suprema del ordenamiento jurídico boliviano y goza de primacía frente a cualquiera otra disposición normativa. El bloque de

constitucionalidad esta integrado por los Tratados y Convenios internacionales en materia de Derechos Humanos y las normas de Derecho Comunitario, ratificados por el país. La aplicación de las normas jurídicas se regirán por la siguiente jerarquía, de acuerdo a las competencias de las entidades territoriales:

1. Constitución Política del Estado.
2. Los Tratados Internacionales
3. Las leyes nacionales, los estatutos autonómicos, las cartas orgánicas y el resto de legislación departamental, municipal e indígena.
4. Los decretos, reglamentos y demás resoluciones emanadas de los órganos ejecutivos correspondientes.

La Constitución es una norma que protege totalmente los derechos de las personas y de los trabajadores del país, no podemos de ninguna manera decir lo contrario, lamentablemente los infractores a esta norma, son algunos funcionarios que dirigen los órganos del Estado, con el propósito de quedar bien políticamente con los militantes de los partidos políticos en gestión.

➤ **LEY SAFCO (LEY N° 1178)**

La Ley SAFCO, norma que regula los sistemas de administración pública, solamente se ocupa de responsabilizar por los actos de los servidores públicos, sin distinción de jerarquía, asuma plena responsabilidad por sus actos rindiendo cuenta no solo de los objetivos a que se destinaron los recursos públicos que le fueron confiados sino también de la forma y resultados de su aplicación. Desarrollar la capacidad administrativa para impedir o identificar y comprobar el manejo incorrecto de los recursos del Estado. Norma que logrará controlar la corrupción en el país, pero quién protege de las arbitrariedades de los funcionarios superiores en contra de los trabajadores de bajo rango, arbitrariedades, como son los retiros injustificados, la inobservancia a las normas constitucionales, normas locales y especiales, que regulan la convivencia armónica de las personas, la negación de los pagos de beneficios sociales, decisiones que son apoyadas por autoridades ya sea del Ejecutivo, Ministerios, Tribunales Jurisdiccionales y autoridades encargadas de regular la administración pública.

➤ **LEY DE MUNICIPALIDADES, LEY N° 2028**

La Ley de Municipalidades, aprobada el 28 de octubre de 1999, fue elaborada y puesto en vigencia con el objeto de regular el régimen municipal, observando estrictamente lo que manda la Constitución Política del Estado. Siendo la municipalidad una entidad autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio que representa institucionalmente al Municipio, forma parte del Estado y contribuye a la realización de sus fines. El gobierno y la administración del Municipio, se ejerce por el Gobierno Municipal.

Para fundamentar la problemática expuesta como es la negación del cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores retirados sin previo aviso, con el pretexto de que son una nueva clase de trabajadores que no gozan de estos derechos, vamos a citar algunos artículos relacionados con la administración del Gobierno Municipal:

Artículo 5.- (Finalidad).

- I. La Municipalidad y su Gobierno Municipal tienen como finalidad contribuir a la satisfacción de las necesidades colectivas y garantizar la integración y participación de los ciudadanos en la planificación y el desarrollo humano sostenible del municipio.
- II. El Gobierno Municipal, como autoridad representativa de la voluntad ciudadana al servicio de la población, tienen los siguiente fines:

Promover y dinamizar el desarrollo humano sostenible, equitativo y participativo del Municipio, a través de la formulación y ejecución de políticas, planes, programas y proyectos concordantes con la planificación del desarrollo departamental y nacional.

Servidores Públicos y otros empleados municipales

Artículo 59

A partir de la promulgación de la presente ley el personal que se incorpore a los gobiernos municipales será considerado en las siguientes categorías:

1. **Los servidores públicos municipales** sujetos a las previsiones de la Carrera Administrativa Municipal descrita en la presente Ley y las disposiciones que rigen para los funcionarios públicos;
2. **Los funcionarios designados y de libre nombramiento** que comprenden al personal compuesto por los oficiales mayores y los oficiales asesores del gobierno Municipal. Dichas personas no se consideran funcionarios de carrera y no se encuentran sujetas a la Ley General del Trabajo ni el Estatuto del Funcionario Público de acuerdo con lo previsto por el art. 43 de la constitución Política del Estado(C.P.E.-2002);y
3. **Las personas contratadas en las empresas municipales, públicas o mixtas,** establecidas para la prestación directa de servicios públicos, estas se encuentran sujetas a la Ley General del Trabajo.

Este es el artículo motivo de nuestra investigación, ya que este ocasionó el retiro indiscriminado de muchos trabajadores municipales, sin consideración alguna, despidos que se las realiza bajo el argumento de cumplir, primeramente el art. 44 numeral 6, que a la letra dice: **“designar y retirar a los Oficiales Mayores y personal administrativo”**, y que no están comprendidos dentro el marco de la Ley General del Trabajo, por lo que no le corresponde los beneficios sociales. En segundo lugar que el despido se produce bajo el argumento del texto municipal amparado en el Art. 59 que a la letra dice: **“1. Los servidores públicos municipales sujetos a las previsiones de la carrera administrativa municipal descrita en la presente Ley y las disposiciones que rigen para los funcionarios públicos”**, y por tal motivo tampoco les corresponden el pago de beneficios sociales.

Pero en el hipotético caso de que el trabajador sea considerado servidor público sujeto a la Ley y Reglamento Municipal, de igual forma se estaría vulnerando innumerables disposiciones legales al momento de prescindir de los servicios en forma intempestiva, pues de acuerdo al Art. 72 de la Ley establece lo siguiente: **“ El retiro de los funcionarios de carrera municipal podrá producirse por cualquiera de las siguientes causales:**

1. **Renuncia**, entendida como el acto por el cual el funcionario de carrera manifiesta voluntariamente su determinación de concluir su vínculo laboral con el municipio;
2. **Jubilación**, conforme a las disposiciones del régimen correspondiente;
3. **Invalidez y muerte**, conforme a las disposiciones legales aplicables;
4. **Lo previsto en el artículo anterior de la presente Ley;** “ (Sanciones) Dos evaluaciones consecutivas no satisfactorias y otras infracciones a la presente Ley, de los funcionarios de carrera dará lugar a sanciones que incluyan llamadas de atención, multas, suspensión temporal de funciones o destitución del cargo, de acuerdo con el reglamento”;
5. **Destitución** como resultado de un proceso disciplinario por responsabilidad por la función pública o proceso judicial con sentencia ejecutoriada;
6. **Abandono** de funciones por un periodo de tres días hábiles consecutivos, o seis discontinuos. En un mes, no debidamente justificados; y
7. **Por supresión del cargo**, entendida como eliminación de puestos de trabajo o cargos en el marco del Sistema de Organización Administrativa.

Asimismo, el **artículo 75** de la Ley de Municipalidades, prohíbe el retiro discrecional de los funcionarios de carrera a través de decisiones discrecionales y unilaterales de las autoridades municipales, bajo alternativa de iniciarse contra éstas los procedimientos y las acciones de responsabilidad por la función pública y sin perjuicio de las reclamaciones que pueden interponer los afectados.

También debe tomarse en cuenta que tanto la Ley de Municipalidades como su Reglamento establecen mecanismos de transición y adecuación de los funcionarios públicos, a efecto de que estos gocen de todos los beneficios establecidos para los funcionarios de carrera, hecho que tampoco aconteció en el caso planteado a lo que se puede evidenciar que el Gobierno Municipal pretende por una u otra vía, eludir la Ley y por ende burlar el pago de beneficios sociales consagrados legalmente.

La institución municipal en el art. 61, establece la aprobación de un Reglamento de la carrera Administrativa Municipal, Reglamento que parte e la filosofía de que una buena administración y un buen gobierno requieren de un marco legal que garantice al ciudadano de méritos un acceso al servicio público en base a la transparencia, la igualdad de

oportunidades y quienes recluten recursos humanos actúen con ecuanimidad, equidad y transparencia, de tal modo que cada acceso al servicio público garantice imparcialidad y dignidad para los competidores, impidiendo que éstos obtengan información ex – ante, con el propósito de obtener beneficios personales a partir de condiciones obviamente desiguales. Que este reglamento busca eliminar la lógica prebendal en el manejo de los asuntos públicos.

Mediante esta resolución municipal se pretende instituir la Carrera Administrativa Municipal en forma progresiva y por áreas organizacionales en base al pago de beneficios sociales, **EMPEZANDO EL AÑO 2003 POR LAS SUBALCALDÍAS Y EL AÑO 2004 POR LAS OFICIALÍAS MAYORES**, esta Resolución es aprobada recién en fecha 10 de diciembre del 2003.

El Reglamento de la Carrera Administrativa recién **entra en vigencia el año 2005**, el reglamento es muy claro en el Capítulo II AMBITO DE APLICACIÓN, ALCANCES Y EXCEPCIONES, Art. 9 párrafo II “**...LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL SE APLICARÁ ÚNICAMENTE AL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL QUE SE DESEMPEÑA EN PUESTOS DE CARRERA Y QUE NO PERTENEZCAN A OTRAS CARRERAS PÚBLICAS O GRUPOS REGULADOS POR LEYES ESPECIALES**”, en este último punto se estaría refiriendo a la Ley General del Trabajo.

Otros puntos que no podemos dejar de mencionar para demostrar las irregularidades que se cometieron en la administración de personal, se establece en el art. 15 de este mismo reglamento “ **...el ingreso de funcionarios a la Carrera Administrativa Municipal, podrá iniciarse una vez que el G.M.L.P. haya cumplido con los requisitos para la implantación del Sistema de Administración de Personal establecidos en las Normas Básicas y lo establecido en el presente Reglamento.**”. El Art. 17 que reconoce como Funcionarios de Carrera Administrativa a los siguientes:

- a) Servidores Públicos Municipales que actualmente desempeñan una función pública municipal **y que hubiesen sido incorporados a través de concurso de méritos** en el marco de la R.S. 217064 y el D.S. 26115.

- b) Desempeño de la función pública en el G.M.L.P. , de manera ininterrumpida por cinco años o más, **siempre y cuando hayan cobrado sus beneficios sociales.** o aquellos que estén desempeñando funciones en calidad de servidores públicos municipales **previo cumplimiento del art. 16 inc. B del Reglamento Municipal,** que establece lo siguiente: “Poseer capacidad para el buen desempeño del puesto, de acuerdo al perfil establecido en el manual de puesto del G.M.L.P., mismo que será evaluado y demostrado en los concursos realizados mediante convocatorias internas y/o externas.
- c) Desempeño de funciones en el G.M.L.P. de manera ininterrumpida, por siete años o más, para funcionarios que ocupan puestos del máximo nivel jerárquico de la Carrera Administrativa Municipal.
- d) Los que actualmente formen parte de una carrera administrativa establecida en los municipios.
- e) Aquellos que desempeñen una función pública y hubiesen sido incorporados a través del programa de Servicio Civil en el Municipio, independientemente de su fuente de remuneración.

Otra arbitrariedad más que se puede detectar es en **art. 64.** Funcionarios Amparados Bajo la Ley General del Trabajo en el que textualmente dice: De conformidad con la Resolución Municipal N° 359/01, a los trabajadores municipales comprendidos en los alcances del art. 13 de la Ley General del Trabajo, el G.M.L.P. liquidará los beneficios sociales cuando en derecho corresponda, en base a la gestión y presupuestación de los recursos financieros por parte de la Oficialía Mayor de Finanzas y elaboración de finiquitos por la dirección de Gestión de recursos Humanos, a través del siguiente cronograma:

- Año 2004: Trabajadores con antigüedad de 1 y 5 años.
- Año 2005: Trabajadores con antigüedad de 1 y 10 años.
- Año 2006: Trabajadores con antigüedad de 1 y 20 años.
- Año 2005: Trabajadores con antigüedad de 20 años o más.

La liquidación de beneficios sociales y renuncia expresa al régimen de la Ley General del Trabajo podrá darse bajo dos modalidades:

- a) Retiro forzoso, emergente de una decisión unilateral del G.M.L.P., para cuyo efecto el ex trabajador podrá solicitar su incorporación a la Carrera Administrativa Municipal.
- b) Renuncia voluntaria al cargo, para cuyo efecto el ex trabajador podrá incorporarse a la Carrera Administrativa Municipal.

Podemos advertir la vulneración del art. 64 a la Ley especial como es la Ley general del Trabajo, que en el art. 13 dice: **“cuando fuere retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad, el patrono estará obligado independientemente del desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo...”**, ¿o sea lo que se quiere decir, que el trabajador que trabajó de 1 a 4 años, desde ese momento no tiene derecho al pago de beneficios sociales?, cuando la L.G.T. otorga los beneficios sociales por CADA AÑO TRABAJADO. Decisiones tomadas por funcionarios muy a la ligera, sin observar estrictamente las normas constitucionales y normas especiales y aun más sus propias normas y reglamentos.

También citaremos el **artículo 65** del Reglamento del G.M.L.P., que plantea la incorporación a la Carrera Administrativa Municipal, de acuerdo a la misma resolución municipal instituir la Carrera Administrativa Municipal en forma plena y progresiva, se incluye el plan progresivo y por áreas organizacionales, en **base al pago de beneficios sociales** o su programación, dispone el siguiente cronograma:

- Año 2004: Subalcaldías.
- Año 2005: Oficialías Mayores
- Año 2006: Secretaría Ejecutiva, Secretaría General y las Unidades Organizacionales bajo su dependencia.
- Año 2007: El Honorable Concejo Municipal, Despacho del Honorable Alcalde Municipal y las Unidades Organizacionales bajo su dependencia.

A partir del año 2008 en adelante, ningún ciudadano podrá ser incorporado al G.M.L.P. en forma provisoria, en puestos de carrera Administrativa Municipal. Como se puede advertir

en ningún momento se respetó el contenido de este Reglamento, hasta el día de hoy siguen cometiendo estas vulneraciones al derecho del trabajador municipal.

En la **disposición transitoria cuarta** de este Reglamento de la Carrera Administrativa Municipal puesto en vigencia en el año 2005, prohíbe y sanciona las autoridades municipales que recluten, incorporen o contraten a personal y dispongan su remuneración, vulnerando los procesos que comprenden la dotación de personal y la normativa prevista en la Ley 2028 y el Reglamento, podrán ser sujetos de responsabilidad civil con cargos de daño económico al Estado, sin perjuicio de otras responsabilidades previstas por la Ley N° 1178.

Esta disposición tampoco se ha tomado en cuenta en su plenitud, puesto que siguen existiendo reclutamientos e incorporaciones en beneficio a los partidarios del partido político de turno en gestión.

➤ **LEY CONTRA EL RACISMO Y TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN**

Habiendo puesto en exposición normas que protegen los derechos fundamentales relacionados al trabajo, también no está por demás exponer una otra norma, donde también se vulnera los derechos del ciudadano desde el punto de vista de la **DISCRIMINACIÓN**, como es la LEY CONTRA EL RACISMO Y TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN, la presente ley tiene por objeto establecer mecanismos y procedimientos para la prevención y sanción de actos de racismo y **toda forma de discriminación** en el marco de la constitución Política del estado y Tratados Internacionales de derechos Humanos, como también eliminar conductas de racismo y toda forma de discriminación y consolidar políticas públicas de protección y prevención de delitos de racismo y toda forma de discriminación.

Una de las formas de discriminación consiste en que en Bolivia existen trabajadores con privilegios y sin privilegios, unos que mantienen los beneficios sociales y otros que son restringidos de estos beneficios, solo con el propósito de reducir los gastos de las instituciones públicas a costa del sacrificio y de la impotencia del trabajador, afectado seriamente en el ámbito económico, social y familiar, puesto que el trabajador queda sin una fuente laboral de donde llevar el pan de cada día a sus hogares.

La Ley contra el racismo, tiene ciertos principios que el Estado debe hacer cumplir y que son las siguientes:

IGUALDAD. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derecho. El estado promoverá las condiciones necesarias para lograr la igualdad real y efectiva adoptando medidas y políticas d acción afirmativa y/o diferenciada que valoren la diversidad, con el objeto de lograr equidad y justicia social, garantizando condiciones equitativas específicas para el goce y ejercicio de los derechos, libertades y garantías reconocidas en la Constitución Política del Estado, leyes nacionales y normativas internacionales de Derechos Humanos.

EQUIDAD. Entendida como el reconocimiento a la diferencia y el valor social equitativo de las personas para alcanzar la justicia social y el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

PROTECCIÓN. Todos los seres humanos **tienen derecho a igual protección** contra el racismo y **toda forma de discriminación**, de manera efectiva y oportuna **en sede administrativa y/o jurisdiccional**, que implique una reparación o satisfacción justa y adecuada por cualquier daño sufrido como consecuencia del acto racista y/o **discriminatorio**.

La ley es aplicable en todo el territorio nacional, Ministerio Público, procuraduría General del estado, Defensoría del Pueblo, Universidades, Policía Boliviana, fuerzas Armadas y toda entidad de la estructura estatal.

➤ **LEY TRANSITORIA PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES AUTÓNOMAS (Ley N° 017)**

Artículo 19. (Transición Municipal). La Ley N° 2028, la Ley N° 1551 y las normas referidas al funcionamiento de los municipios se aplicarán en todo aquello que no contravenga lo establecido en la Constitución Política del Estado. Los concejos Municipales podrán ejercer su facultad legislativa en el ámbito de sus competencias exclusivas.

CAPITULO IV

SISTEMA NACIONAL DE PERSONAL Y CARRERA ADMINISTRATIVA EN BOLIVIA

La función pública en Bolivia está regida básicamente por la constitución Política del Estado; por las Normas básicas del Sistema de Administración de personal; por la Ley SAFCO y por el D.S. N° 23318-A (Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública), así como los códigos sustantivos y adjetivos, leyes y otros instrumentos legales que son pertinentes.

Constitución Política del Estado

El Art.43 de la Constitución que antecede a la actual declara que “...los funcionarios y empleados públicos son servidores exclusivos de los intereses de la colectividad y no de parcialidad o partido político alguno”; disposición que responde a la naturaleza de la función pública en un Estado de Derecho, que es de servicio a la nación, y no para servirse de ésta, como suele ocurrir en ciertos casos.

El Art. 44 da comienzo a una nueva era de la administración pública, establece la aprobación de la Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999, Estatuto del Funcionario Público(Ley de la Carrera Administrativa) contendrá disposiciones que garanticen esa carrera, así como la dignidad y eficacia de la función pública.

El Art. 45 prescribe que todo funcionario público está obligado, antes de tomar posesión de su cargo “...a declarar expresa y específicamente los bienes o rentas que tuviere, que serán verificados en la forma que determine la ley”

IV.1. NORMAS BASICAS DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Estas normas fueron aprobadas por Resolución suprema N° 217064 de 23 de mayo de 1997, que creó la Dirección de la Función Pública “como entidad especializada del Órgano Rector en materia de Administración de personal, dependiente directamente del Ministerio de Hacienda, con las atribuciones de implantar el Programa de Servicio civil, hacer el

seguimiento del sistema de Administración de Personal, normar la capacitación de los servidores públicos, y promover la investigación y el desarrollo de asuntos relativos a la administración de personal.

IV.1.1. Aspectos generales. El Sistema de Administración de Personal, dice el Art. 1: “Es un conjunto de normas, principios, procesos, procedimientos, métodos y técnicas que regulan la función pública...”. El sistema se basa en los principios de mérito, transparencia, eficiencia, no discriminación, estabilidad laboral, equidad, flexibilidad y modernidad (Art.2), y se aplica en todas las entidades del sector público (Art. 3) El sistema tiene tres niveles de organización: normativo y consultivo, a cargo del Órgano Rector; ejecutivo, representado en cada entidad por su máxima autoridad ejecutiva, y operativo, constituido por la unidad encargada de la administración personal.(Art. 6)

IV.1.2. Subsistema de programación de puestos. La Programación de puestos “es la conversión oportuna de las demandas de personal estimadas a través de la Programación de Operaciones, en puestos concretos de trabajo...”(Art. 17)

IV.1.3. Subsistema de dotación de personal. “La Dotación de implica la asignación oportuna y efectiva de personal a los puestos determinados...” (Art. 25). Este subsistema comprende los procesos de reclutamiento, selección, nombramiento, inducción y confirmación, a cada uno de los cuales se refiere el Capítulo II del Título II de las Normas (Arts. 25 al 45).

IV.1.4. subsistema de evaluación del desempeño. A este subsistema se refiere el Capítulo III del Título II (Arts. 46 al 55), y se define como “un proceso permanente que mide el grado de cumplimiento, por parte del servidor público, de los objetivos y funciones asignadas a su puesto, durante un periodo determinado” (Art. 46).

IV.1.5. subsistema de capacitación. Se ocupa de este subsistema el capítulo IV del Título II (Art. 56 al 67), y su objetivo es “mejorar la contribución de los servidores públicos para el cumplimiento de los fines de la entidad...”. Comprende los procesos de detección de necesidades, programación, ejecución y evaluación tanto del programa de capacitación cuanto de sus resultados (Art. 58).

IV.1.6. subsistema de retribución. El Capítulo V detalla las formas de retribución al servidor público por su trabajo, incluyendo las que se da por interinato, por promociones,, las prestaciones, reconocimientos.

IV.1.7.subsistema de movilidad funcionaria. (Cap. VI) “La movilidad es el conjunto de cambios a los que se sujeta el servidor público en función a la calidad de su desempeño”, dice el Art. 83. Su objetivo “es propiciar la adecuación permanente del servidor público a las demandas institucionales...” (Art. 84). Este subsistema comprende los procesos d promoción, rotación, permuta, transferencia y retiro.

CAPITULO V

RESPONSABILIDAD DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN BOLIVIA

Como se ha dicho en el Cap. V, punto 1, la responsabilidad de los servidores públicos es una característica del sistema democrático de gobierno instituida en la declaración de los Derechos del Hombre y del ciudadano de 1789, e incorporada en las primeras constituciones escritas.

La Ley SAFCO tiene entre sus objetivos “lograr que todo servidor público, sin distinción de jerarquía, asuma plena responsabilidad por sus actos, rindiendo cuenta no solo de los objetivos a que se destinaron los recursos públicos que le fueron confiados, sino también de la forma y resultado de su aplicación” (Art. 1 conc. Con Art. 27, incs. c) y g).

V.1. ALCANCES DE LA RESPONSABILIDAD.

El Art. 3 del D.S. N° 23318-A (Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública) dice que “el servidor público tiene el deber de desempeñar sus funciones con eficacia, economía, eficiencia, transparencia y licitud. Su incumplimiento genera responsabilidades jurídicas”

V.2. CLASES DE RESPONSABILIDAD.

La Ley SAFCO divide la responsabilidad en cuatro categorías: administrativa, ejecutiva civil y penal.

La responsabilidad es **administrativa** cuando la acción u omisión contraviene el ordenamiento jurídico administrativo. Esta responsabilidad recae sobre todos los servidores públicos sin excepción.

La Responsabilidad es **ejecutiva** cuando la autoridad o ejecutivo no rinde las cuentas a que se refiere el inc. C) del Art. 1º y el art. 28 de la Ley SAFCO.

Existe responsabilidad **civil** cuando la acción u omisión del servidor público o de las personas naturales o jurídicas privadas cause daño al estado valuable en dinero.

Hay responsabilidad **penal** cuando la acción u omisión del servidor público y de los particulares está tipificada en el Código Penal.

V.3. PROCEDIMIENTOS SANCIONES Y PRESCRIPCIÓN

La Ley SAFCO y el D.S. 23318-A detallan los siguientes procedimientos para establecer las responsabilidades mencionadas.

V.3.1. Para la responsabilidad administrativa. Se sustancia un proceso interno que se inicia a denuncia, de oficio o en base a un dictamen dentro de una entidad, con prueba preconstituída consistente en los informes de auditoría o en el dictamen del contralor General de la República. Este proceso consta de dos etapas: sumarial y de apelación.

El sumariante es la autoridad legal competente, cuyas facultades son:

- a) En conocimiento de la presunta falta o contravención del servidor público, disponer la iniciación del proceso o pronunciarse en contrario con la debida fundamentación;
- b) Cuando así lo crea necesario, adoptar a título provisional las medidas precautorias de cambio temporal de funciones o suspensión del cargo con goce de haberes;
- c) Notificar al servidor público por escrito los cargos que pesan contra él;
- d) Acumular y evaluar las pruebas de cargo y descargo;

- e) Establecer si existe o no responsabilidad administrativa, en el servidor y archivar obrados en caso negativo;
- f) En caso de establecer la responsabilidad administrativa, pronunciar su resolución fundamentada incluyendo un análisis de las pruebas de cargo y descargo y la sanción de acuerdo a las previsiones del art. 29 de la Ley 1178;
- g) Disponer a tiempo de emitir su resolución y mientras alcance ejecutoria, la retención de hasta el 20% del líquido pagable de los haberes del procesado, según la gravedad de la contravención;
- h) Notificar cualquiera de sus resoluciones al procesado o procesados y al máximo ejecutivo.

Las **sanciones** por responsabilidad administrativa son, según la gravedad de la falta: multa hasta un 20% del salario mensual; suspensión del trabajo hasta un máximo de treinta días; y destitución.

Esta responsabilidad prescribe a los dos años de haberse cometido la contravención.

V.3.2. Para la responsabilidad ejecutiva. Si al realizar sus controles los auditores encontraren elementos para emitir un dictamen de responsabilidad ejecutiva, los harán constar en sus informes, que serán tomados en cuenta por el servicio legal de la Contraloría. El dictamen es una opinión técnico-jurídica emitida solamente por el contralor General de la República, que recomienda a la máxima dirección colegiada, si esta no estuviere involucrada en las irregularidades observadas, y a la autoridad superior que ejerce tuición sobre la entidad, la suspensión o destitución del principal ejecutivo, y, si fuera el caso, de la dirección colegiada, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que correspondiere, de lo que se debe informar a las comisiones competentes del Congreso Nacional.

Contra el dictamen de responsabilidad ejecutiva no procede ningún recurso legal de impugnación. Una vez pronunciado se remite copia del mismo y copias de todo lo actuado al ejecutivo y/o directores aludidos, que serán así notificados, al superior jerárquico de la dirección colegiada, si la hubiere y no estuviere involucrada, y a la máxima autoridad de la entidad que ejerce tuición.

El ejecutivo responsable, la dirección colegiada y la máxima autoridad de la entidad que ejerce tuición podrán pedir al Contralor General de la República la aclaración o ampliación del dictamen, en el plazo de cinco días hábiles, y el Contralor lo hará o rechazará el pedido en el plazo de diez días hábiles.

Si la autoridad competente (la máxima dirección colegiada o la autoridad superior que ejerce tuición sobre la entidad) impone sanción (que puede ser de suspensión o destitución del ejecutivo de la dirección colegiada), debe informar de inmediato al contralor General de la República, quien a su vez informará al Presidente de la República y a las comisiones legislativas. Esta responsabilidad prescribe a los dos años de concluida la gestión del ejecutivo.

V.3.3. Para la responsabilidad civil. El dictamen de responsabilidad civil es una opinión técnico-jurídica del Contralor General de la República, emitida con las mismas características y formalidades que en el caso V.3.2., que sirve para que la entidad requiera al responsable el pago del daño, o para que el Contralor exprese divergencia en cuanto al monto del presunto daño económico o sobre cualquier otro aspecto del informe de auditoría interna o externa.

Si la entidad pública es condenada judicialmente al pago de daños y perjuicios, la entidad que ejerce tuición debe efectuar o contratar una auditoría para que el contralor General determine si existen indicios de responsabilidad de uno o mas ejecutivos.

El pago del daño económico antes o después de la ejecutoria del pliego de cargo o sentencia no libera ni excluye al responsable de las responsabilidades administrativa, ejecutiva o penal que pudieran concurrir con la civil.

V.3.4. Para la responsabilidad penal. Todo empleado público o profesional contratado que hallare indicios de haberse cometido un delito en la Administración Pública, lo informará en reserva a la unidad legal de su oficina. Sobre la base de este informe la autoridad competente denunciará los hechos al Ministerio Público o presentará la querrela directamente, constituyéndose en parte civil.

V.4. LA CARRERA ADMINISTRATIVA

La carrera administrativa tiende a formar empleados profesionales especializados en sus respectivas competencias, cuyo trabajo garantice eficiencia, continuidad y responsabilidad en la administración pública. Este servicio se basa en el mérito y la idoneidad como únicos requisitos para el desempeño de funciones públicas, de suerte que el empleado esté seguro en su trabajo mientras cumpla debidamente con sus obligaciones y sepa que pueda ascender a puestos de mayor responsabilidad progresivamente. En consecuencia la carrera administrativa rechaza el favoritismo político y personal que tanto daño hacen al país, desde el momento en que por ésta vía no se busca al hombre idóneo para el puesto adecuado, sino que se busca el cargo y se lo crea a veces para acomodar allí al favorito.

En contrapartida por la seguridad y protección que le brinda el estado en el curso de su carrera, el empleado y el funcionario público deben ofrecer lo siguiente: 1) Competencia técnica, profesional y/o administrativa 2) Cumplimiento y asiduidad en el desempeño de sus tareas; 3) responsabilidad administrativa, civil y/o penal de acuerdo a las leyes; 4) neutralidad política.

La neutralidad política no supone que el empleado o funcionario estarán prohibidos de militar en un partido y de profesar un credo o una idea; sino que serán leales a la política que el gobierno imprima a las funciones administrativas. Esta lealtad implica que los empleados actuarán con imparcialidad política y que estarán siempre a las órdenes del aparato estatal o local, a través de los canales respectivos. Supone también la neutralidad política que los empleados no desarrollarán actividad política militante en sus puestos de trabajo. Cuando el agente no esté de acuerdo con la política impresa a su departamento, podrá exponer sus ideas y observaciones; pero si estas son rechazadas, aquel debe admitir la conducta establecida o renunciar a sus funciones. El Art. 21, inc. J) de la Ley de la Carrera Administrativa (D.L. N° 11049 de 24 de agosto de 1973) prohíbe a los funcionarios públicos “realizar actividad política contraria a la estabilidad institucional”.

La Constitución Política de Bolivia de ese entonces dispone que una ley especial, establecerá el Estatuto del Funcionario Público “sobre la base del principio fundamental de que los funcionarios públicos son servidores exclusivos de los intereses de la colectividad y

no de parcialidad o partido político alguno” (art. 43). Innecesario es decir que en los hechos ocurre en nuestro país todo lo contrario a lo que prescribe esta norma. El D.L. N° 11049 de 24 de agosto de 1973 aprueba las leyes del Sistema Nacional de Personal y de la Carrera Administrativa.

V.5. DESCENTRALIZACIÓN DE LOS GOBIERNOS MUNICIPALES

Al efectuarse la descentralización de los gobiernos municipales, el Alcalde de ese entonces, el Concejo Municipal, proceden a elaborar la Ley de Municipalidades que hoy es la Ley N° 2028 y de inmediato ponerlo en práctica, pero también inmediatamente los trabajadores se movilizan y proceden con un paro de 24 horas en protesta a la implementación de la carrera administrativa que inició el Alcalde de La Paz, Juan del Granado, y que será replicado en todos los Municipios, medida considerada por los trabajadores como un nuevo Decreto de relocalización. Para los trabajadores municipales la intención del alcalde Juan del Granado de implementar la Carrera Administrativa era una amenaza para la estabilidad laboral de los trabajadores municipales, considerando además que la empresa contratada para elaborar esa implementación, era la empresa Bertin, la misma que implemento el 21060 en 1985, cuando el MNR dejó a mucha gente en la calle y los trabajadores en ese tiempo no querían tener un 21060 municipal.

La implementación que planteaba el alcalde en ese momento no garantizaría la estabilidad funcionaria y tenían temor de que muchos estarían en las calles gracias a las evaluaciones, temor que no era infundado desde esa fecha hasta hoy se despiden trabajadores sin seguir los procedimientos exigidos por ley y mucho peor aún cuando el despido es injustificado y sin derecho al pago justo de los beneficios sociales.

Conocemos bien que para cumplir con la aplicación e implementación de la Carrera administrativa se deben cumplir ciertos procedimientos, no es solamente promulgar la Ley, sino que debemos respaldarlo con la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, Reglamento Municipal, Ordenanzas Municipales, Resoluciones Municipales y otras disposiciones legales para el cumplimiento de este objetivo, procedimientos que no se cumplieron y para ello solo vamos a dar algunos ejemplos:

- La Ley de Municipalidades 2028 fue puesto en vigencia el año 1999

- La Ordenanza Municipal del G.M.L.P. N° 287/2003, que establece la Carrera Administrativa Municipal, se promulga el 6 de febrero del 2004.
- El Reglamento de la Carrera Administrativa Municipal se promulga el año 2005.
- El nuevo Reglamento de la Carrera Administrativa recién se promulga el 4 de octubre del 2007, con fase ejecutiva para el 2008.

Lo que quiere decir que a partir del año 2008, recién debió de procederse a la implementación de la Carrera administrativa y no así desde el momento mismo de la promulgación de la Ley de Municipalidades que fue en 1999, irregularidades cometidas por funcionarios encargados de la implementación de la carrera administrativa en el interior del Gobierno Municipal de La Paz, los que ni siquiera recibieron una llamada de atención, y hoy se sigue cometiendo los mismos errores de aplicación de las normas.

VI. PROPUESTA.

El Estado tiene la obligación de promover un proyecto de ley para subsanar estas irregularidades cometidas por la función pública, al no adecuar correctamente los preceptos constitucionales, y vulnerar los derechos irrenunciables de los trabajadores, derechos referidos al desahucio y la indemnización por retiro unilateral por parte del Gobierno Municipal de La Paz, pagos a realizarse en el plazo de 15 días a partir de la fecha del retiro.

Las bases de esta propuesta se debe enfocar estrictamente en los preceptos jurídico legales, como son la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo, la Ley SAFCO, la Ley Contra el Racismo y toda Forma de Discriminación, la Ley de la Carrera Administrativa, que son leyes que protegen los derechos y la estabilidad de los trabajadores en su fuente laboral, instrumentos legales que desvirtuaron la aplicación del Art. 59 de la Ley de Municipalidades y que subsane todas estas irregularidades cometidas por la institución municipal.

El proyecto de ley deberá denominarse **“READECUACIÓN DEL ARTÍCULO 59 DE LA LEY DE MUNICIPALIDADES (LEY N° 2028)**, elaborado el proyecto sea presentado a la Asamblea Legislativa Plurinacional con los siguientes considerandos:

Considerando que, la aplicación de la Ley de Municipalidades fue efecto de una decisión del Estado, con el propósito de optimizar la estructura organizacional del aparato estatal, y de las instituciones descentralizadas reorientados para prestar un mejor servicio a los usuarios, dispone que las normas referidos a la descentralización administrativa son de aplicación obligatoria para todas las entidades del sector público.

Considerando que, la Ley de Municipalidades se aplica en nuestro país desde el año 1999, desde mucho mas antes de la promulgación de la nueva Constitución Política del Estado, a la vez logrando avances muy importantes en su estructuración administrativa y que no se puede de la noche a la mañana trancar avances que deben continuar ese proceso, hasta lograr consolidar a la perfección la función pública, subsanando lo que no es correcto para mejor servicio a la comunidad.

Considerando que, el Gobierno Municipal para elaborar la norma municipal no tomó en cuenta el contenido de la Constitución Política del Estado, con respecto al cumplimiento obligatorio de las disposiciones sociales y laborales, los derechos y beneficios reconocidos a favor de los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos. El Estado protegerá la estabilidad laboral y se prohíbe el despido injustificado y la ley determinará las sanciones correspondientes.

Considerando que, el Art. 59 de la Ley de Municipalidades vulnera totalmente los derechos consagrados por nuestra Constitución y la Ley General del Trabajo y se comete una flagrante **discriminación** con respecto al trato de igualdad con que deben ser tratados los trabajadores de las instituciones públicas en especial a los trabajadores del Gobierno Municipal, donde a unos se les otorga beneficios sociales y a otros no se los reconoce.

Considerando que, la Carrera Administrativa en el gobierno Municipal de La Paz, tiene una aplicación informal y no reúne los requisitos exigidos por la Ley SAFCO y de parte de esta no existe ningún control ni sanciones a la deficiente administración de los recursos, ni mucho menos de la administración de personal. Administración que se rige por los principios de legitimidad, imparcialidad, publicidad, compromiso e interés social, ética, transparencia, igualdad, competencia, eficiencia, calidad, calidez, honestidad, responsabilidad y resultados.

Analizado el proyecto en grande y al detalle sea **aprobada sancionada, promulgada y por supuesto derogar el art. 59 de la norma municipal**, y a partir de ello ejercer control estricto para el cumplimiento de la Ley por parte de las instituciones encargadas del control de la Administración Pública.

VII. ENCUESTAS DE OPINION

Las encuestas se realizó en un número determinado de trabajadores del Gobierno Municipal de la Paz y en todos sus macro distritos, para obtener información sobre el conocimiento que tienen los trabajadores municipales con respecto a las normas constitucionales, el conocimiento de la Ley de Carrera Administrativa y su Reglamento, y otras normas que afectan su estabilidad laboral y vulneración de sus derechos.

Preguntados sobre el conocimiento del contenido de la Constitución Política del Estado, responden que tienen conocimiento superficial del mismo, podríamos decir que estamos hablando de una aproximación al 90%, un 5% está de acuerdo en algo y el otro 5% no sabe no responde.

Con la aplicación de la Ley de Municipalidades aproximadamente 50% no están de acuerdo con la forma de aplicación del art. 59 de la Ley de Municipalidades, ya que según los encuestados afecta su estabilidad laboral y sus derechos, al resto lo que le importa es seguir trabajando, claro que tienen temor de ser despedidos en cualquier momento.

La mayoría de los trabajadores coinciden en que los trabajadores municipales deberían estar regidos por la Ley General del Trabajo ya que desde que son trabajadores tenían conocimiento sobre la protección que les brindaba la Ley General del Trabajo.

Con respecto a la aplicación de la Carrera Administrativa un 80% de los trabajadores están de acuerdo, pero también sienten que no se lleva a cabalidad con la forma de selección de personal y que no hay quien pueda controlar estas arbitrariedades.

La Ley SAFCO para los trabajadores es un tema parcialmente desconocido, solamente lo conocen de nombre, pero tienen intuición de que es una norma que regula la administración de personal y que si lo aplican debidamente tendrían los efectos que se espera.

La administración pública debería de estar en manos de profesionales idóneos y que lleven a cabo eficientemente el manejo de los recursos del municipio y sobre todo el control eficiente del personal que trabaja en la Alcaldía Municipal.

Para la selección de trabajadores debieran de realizarse, previo exámenes de competencia, observar los méritos del trabajador y sobre todo se observe todos los requisitos para ser admitidos en la institución municipal, y no estar viviendo la incertidumbre de ser despedidos en cualquier momento.

Preguntados sobre los despidos unilaterales de parte de la alcaldía, se los despide en cualquier momento, cuando al jefe no le cae bien un funcionario busca las formas de despedirlo por cualquier motivo o para acomodar a uno de sus pariente o amistades.

Desde la aplicación de la Ley de Municipalidades, se han despedido hasta el momento muchos trabajadores municipales sin derecho a percibir los derechos de los beneficios sociales, vanamente se acude al Ministerio de Trabajo o a instancias judiciales, ya que es una completa pérdida de tiempo, es gastar dinero y perder el tiempo, si son despididos de inmediato sería buscar trabajo para que no afecte la estabilidad económica en su hogar, pero uno se da cuenta que no es fácil encontrar una fuente laboral.

VIII. CONCLUSIONES

Culminado con el trabajo de investigación sobre la readecuación del art. 59 de la Ley de Municipalidades a la Constitución Política del Estado se llegó a las siguientes conclusiones:

1. La Ley de municipalidades producto de una decisión del Estado, de descentralizarla en su administración, le da el poder suficiente de tomar ciertas decisiones como la aplicación del art. 59 que supuestamente suprime el pago de beneficios sociales a sus trabajadores, arguyendo que son servidores públicos que dependen de la Carrera Administrativa municipal, ley que reviste un acto totalmente **inconstitucional**, siendo una norma contraria a la Constitución Política del Estado.

Con la aplicación del Art. 59 de la Ley de Municipalidades, en primer lugar, no se sometieron a los mandatos de la Constitución Política del Estado, por que la elaboración de la norma municipal vulnera totalmente el art. 156 y 157 de la

Constitución de la anterior gestión, que a la letra dice: “El trabajo es un deber y un derecho y constituye la base del orden social y económico”, “**El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado**. La Ley regulará sus relaciones estableciendo normas sobre contratos individuales y colectivos, salario mínimo, jornada máxima, trabajo de mujeres y menores, descansos semanales y anuales remunerados, feriados, aguinaldos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa, **indemnización** por tiempo de servicios, **desahucios**, formación profesional y **otros beneficios sociales** y de protección a los trabajadores”, “Corresponde al estado crear condiciones que garanticen para todos posibilidades de ocupación laboral, **estabilidad en el trabajo** y remuneración justa”. Entonces llegamos a la conclusión de que la Ley Municipal ha vulnerado la norma suprema del ordenamiento jurídico boliviano, norma que goza de primacía frente a cualquiera otra disposición normativa.

Con la aplicación de esta norma, la institución municipal comete una flagrante vulneración de los derechos, al privarle a los trabajadores municipales sus su mas elementales derechos como es el pago de beneficios sociales, afectando psicológica, económica y socialmente al trabajador y por ende a su ceno familiar. El Estado y las autoridades locales demuestran con esta acción el desconocimiento de la Constitución Política del Estado, tanto de la constitución de 1994, como de la actual de 2009, ya que en ambas gestiones la Constitución reconoce el referido derecho.

La **injusticia y discriminación laboral** existente en las instituciones públicas del Estado y en los gobiernos locales con respecto al pago de beneficios sociales a los trabajadores, es totalmente parcializado puesto que a unos se les reconoce los beneficios sociales y a otros no, a eso se llama **discriminación** y actualmente está penado por la Ley Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación.

2. Desde la aplicación de la Ley de Municipalidades, la **LEY GENERAL DEL TRABAJO** la misma que es considerada **LEY ESPECIAL** aplicable a los trabajadores en general ha sido totalmente ignorada por las instituciones públicas dependientes del Estado, como de los Gobiernos Municipales, **la L.G.T. no puede ser reemplazado por ninguna otra ley**, mientras no sea haya abrogado, además de

ser la mas antigua de las leyes, y si no hubo ninguna disposición contraria a esta disposición ninguna ley puede suplir los mandatos de esta ley especial.

La Ley de municipalidades en su art. 59, presenta un ambiguo contenido y es interpretada a gusto y conveniencia de las autoridades locales, ya que este artículo no menciona en ningún momento el no pago de beneficios sociales. El Gobierno municipal en todas sus defensas ya sea en el Ministerio de Trabajo, en instancias judiciales y en cualquier otra instancia se amparan en la aplicación del Art. 59 de la Ley de Municipalidades, esto solo con el único propósito de evadir el pago de estos beneficios como resultado de los retiros indiscriminados que se dan en esa institución.

La selección y reclutamiento de personal, que se dicen que deben ser realizados mediante convocatorias externa e internas, fundados en los principios de méritos, competencia, transparencia, a través de procedimientos que garanticen la igualdad de condiciones y posteriormente incorporados a la Carrera Administrativa municipal, continúa siendo botín de los partidos políticos de turno, ya que las convocatorias a trabajos son pura pantalla, para hacer ver a la sociedad que se está cumpliendo con el proceso de selección y reclutamiento, de esta manera vulnerando las normas establecidas por el Sistema de Administración de personal.

Las conquistas logradas por miles de años a base de muertes y sacrificios de los trabajadores a nivel nacional e internacional se han echado por la borda, derechos que han sido vulnerados por normas y reglamentos que son promulgados y aplicados a costa del sacrificio del trabajador boliviano.

La aplicación de la Carrera Administrativa Municipal, se llevó a cabo sin cumplir con ciertos requisitos que exige la ley, la misma que debieron estar apoyados por procedimientos establecidos, por normas, reglas, ordenanzas y resoluciones municipales y no de la forma irregular como se produjo la implementación de este sistema. Además de que la elaboración de la Ley de Municipalidades debía estar estrictamente enmarcada al contenido de la Constitución Política del Estado.

IX. RECOMENDACIONES

Con este trabajo de investigación se ha podido demostrar, que las normas constitucionales y las normas locales, pretenden hacer ver siempre que son normas que protegen al ciudadano y al trabajador, pero en la aplicación del art. 59 de la Ley de Municipalidades se pudo evidenciar que oculta una disposición que afecta a los intereses del trabajador municipal, al restringirle el pago de Beneficios Sociales.

El Estado, debe asumir su responsabilidad y ser verdadero protector del país y sus habitantes y hacer cumplir la ley, garantizando el bienestar, el desarrollo, la seguridad, la protección e igual dignidad de las personas.

El Gobierno Municipal de La Paz, debe READECUAR el Art. 59 de la referida ley a los preceptos de la Constitución Política del estado, y cumplir estrictamente lo que manda la ley.

En estos últimos días el Estado, hizo mención al tratamiento de la reincorporación de los trabajadores municipales a la Ley General del Trabajo, en un plazo de diez días, donde se aprobaría el Proyecto de Reincorporación de los Trabajadores Municipales.

Determinación del Estado sobre este aspecto, también estaría vulnerando el artículo 301 y el 302 de la Constitución Política del Estado, ya que los Gobiernos Municipales son entidades que gozan de autonomía propia y competencias exclusivas.

X. BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN BOLIVIANA

CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO, año 1994

CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO PLURINACIONAL, año 2009

LEY TRANSITORIA PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES AUTÓNOMAS (Ley N° 017), 24 de mayo 2010

LEY SAFCO (Ley N° 1178), 20 de julio de 1990

LEY GENERAL DEL TRABAJO BOLIVIANO, año 1942-2003

ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO BOLIVIANO, año 1999

LEY DE MUNICIPALIDADES DE LA PAZ, año 1999

LEY CONTRA EL RACISMO Y TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN, Ley 045 (8 de Octubre de 2010)

LIBROS Y TEXTOS DE CONSULTA

ZEGADA, Saavedra Luis, EL ASESOR LEGAL

JIMENEZ, Sanjinés Raúl, LECCIONES DE DERECHO LABORAL

RAMOS, M. Juan, TEORIA CONSTITUCIONAL Y CONSTITUCIONALISMO BOLIVIANO

RAMOS, M. Juan, TEORIA CONSTITUCIONAL Y CONSTITUCIONALISMO BOLIVIANO

DERMIZAKY, Peredo Pablo, DERECHO ADMINISTRATIVO

VÉSCOVI, Enrique, TEORÍA GENERAL DEL PROCESO

ORDENANZAS Y RESOLUCIONES MUNICIPALES

ORDENANZA MUNICIPAL G.M.L.P. N° 287/2003

REGLAMENTO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE LA PAZ, año 2005

RESOLUCIÓN MUNICIPAL G.M.L.P. N° 0009/2008

XI. ANEXOS

ENCUESTA DE OPINIÓN

Ciudad.....Zona.....Mu
nicipio.....Día.....Hora.....Fecha.....

A. cuantos años tiene Ud.? 18 a 29 30 a 39 40 a 49 50 a 59

B. A que macro distrito del G.M.L.P. corresponde?

1. Gobierno Municipal de La Paz? Si No

2. Sub Alcaldía Central? Si No

3. Sub Alcaldía Norte? Si No

4. Sub Alcaldía Sur? Si No

5. Sub Alcaldía Cotahuma? Si No

6. Otros?

C. Cuantas personas viven con Ud?

D. De las preguntas que le haremos a continuación, responda en una escala de 1 al 3:

1. (1) quiere decir que está muy de acuerdo

2. (2) quiere decir que está que está algo de acuerdo

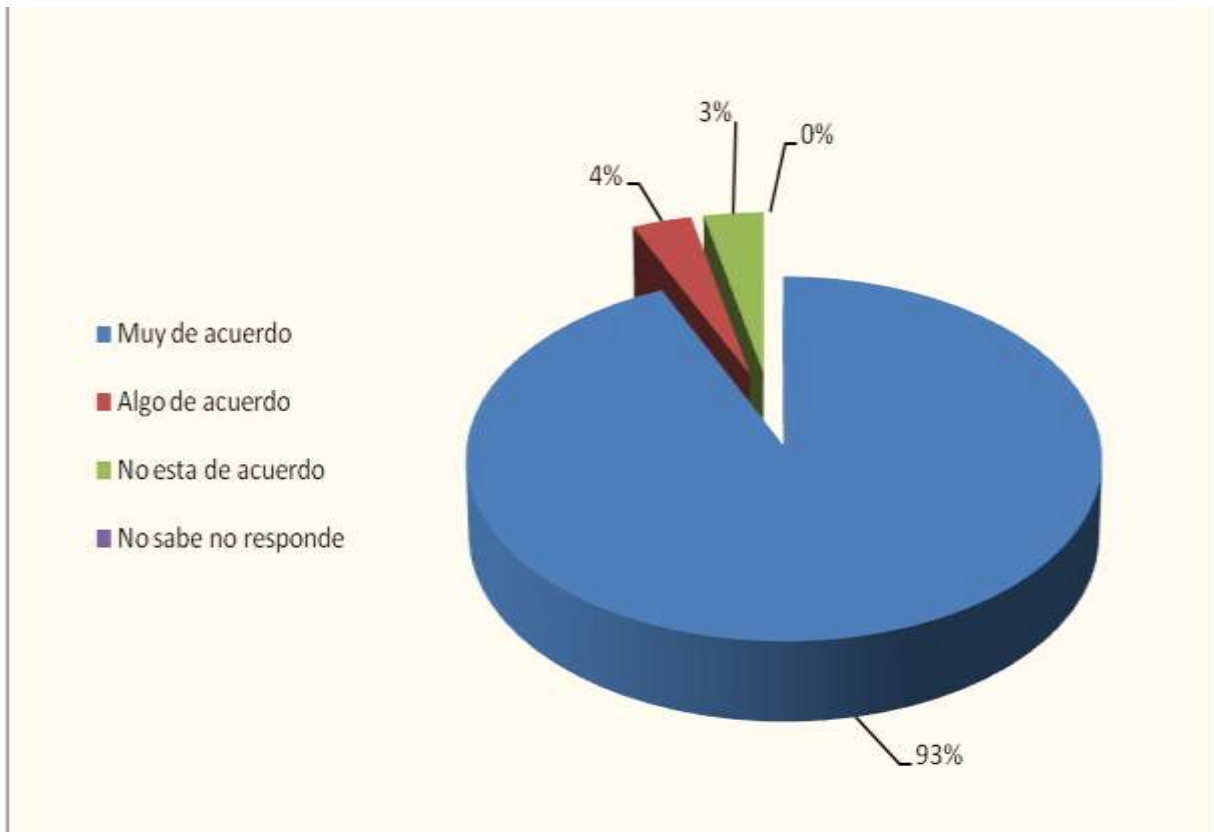
3. (3) que no está de acuerdo

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|-------|
| 1 | Está Ud. De acuerdo con la aplicación de la Constitución Política del Estado? | 1 | 2 | 3 | NS/NR |
| 2 | Está de acuerdo con el Art. 59 de la Ley de Municipalidades? | 1 | 2 | 3 | NS/NR |
| 3 | Los trabajadores deben estar regidos por la Ley General del Trabajo? | 1 | 2 | 3 | NS/NR |
| 4 | Está de acuerdo con la implementación de la carrera Administrativa Municipal? | 1 | 2 | 3 | NS/NR |
| 5 | Está de acuerdo con la aplicación de la Ley SAFCO? | 1 | 2 | 3 | NS/NR |
| 6 | La Administración Pública debe estar a cargo de funcionarios idóneos? | 1 | 2 | 3 | NS/NR |
| 7 | El trabajador Municipal debe ser seleccionado según méritos, exámenes de competencia y los requisitos que corresponde? | 1 | 2 | 3 | NS/NR |
| 8 | Está de acuerdo que los trabajadores municipales sean retirados sin el pago de sus beneficios sociales? | 1 | 2 | 3 | NS/NR |
| 9 | Está de acuerdo con las decisiones de retiro unilateral que practica el G.A.M.L.P. | 1 | 2 | 3 | NS/NR |
| 10 | El Art. 59 de la Ley de Municipalidades dice que no existe pago de beneficios sociales después de un retiro del trabajador está de acuerdo? | 1 | 2 | 3 | NS/NR |

Nota. Encuesta realizada a 30 personas de los diferentes macro distritos de la ciudad de La Paz.

CUADRO N°1**¿ESTÁ USTED DE ACUERDO CON LA APLICACIÓN DE LA
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO?**

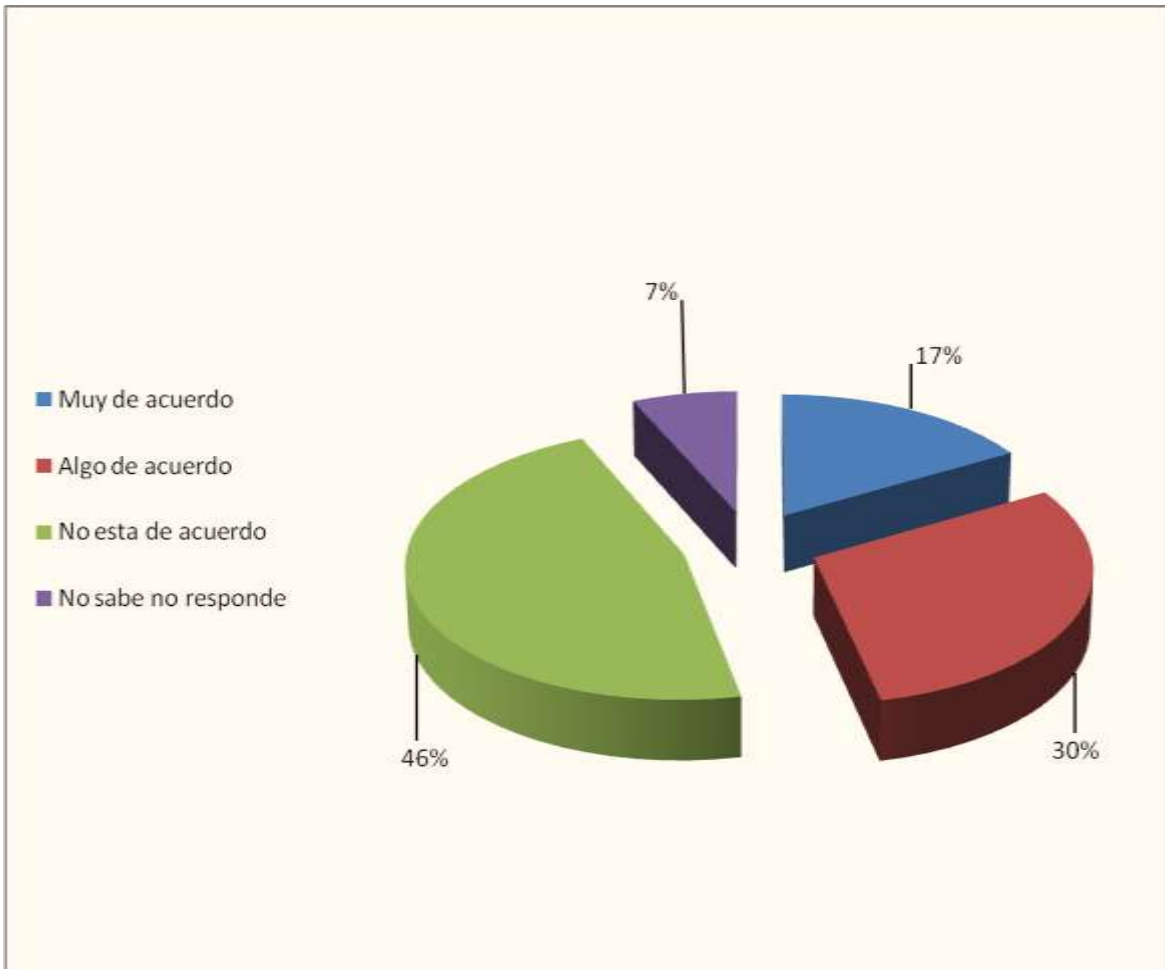
| | |
|---------------------|----|
| Muy de acuerdo | 28 |
| Algo de acuerdo | 1 |
| No está de acuerdo | 1 |
| No sabe no responde | 0 |



Nota: Encuesta realizada en 30 personas en diferentes Distritos Municipales.

CUADRO N°2**¿ESTÁ DE ACUERDO CON LA APLICACIÓN DEL ART. 59 DE LA LEY DE MUNICIPALIDADES?**

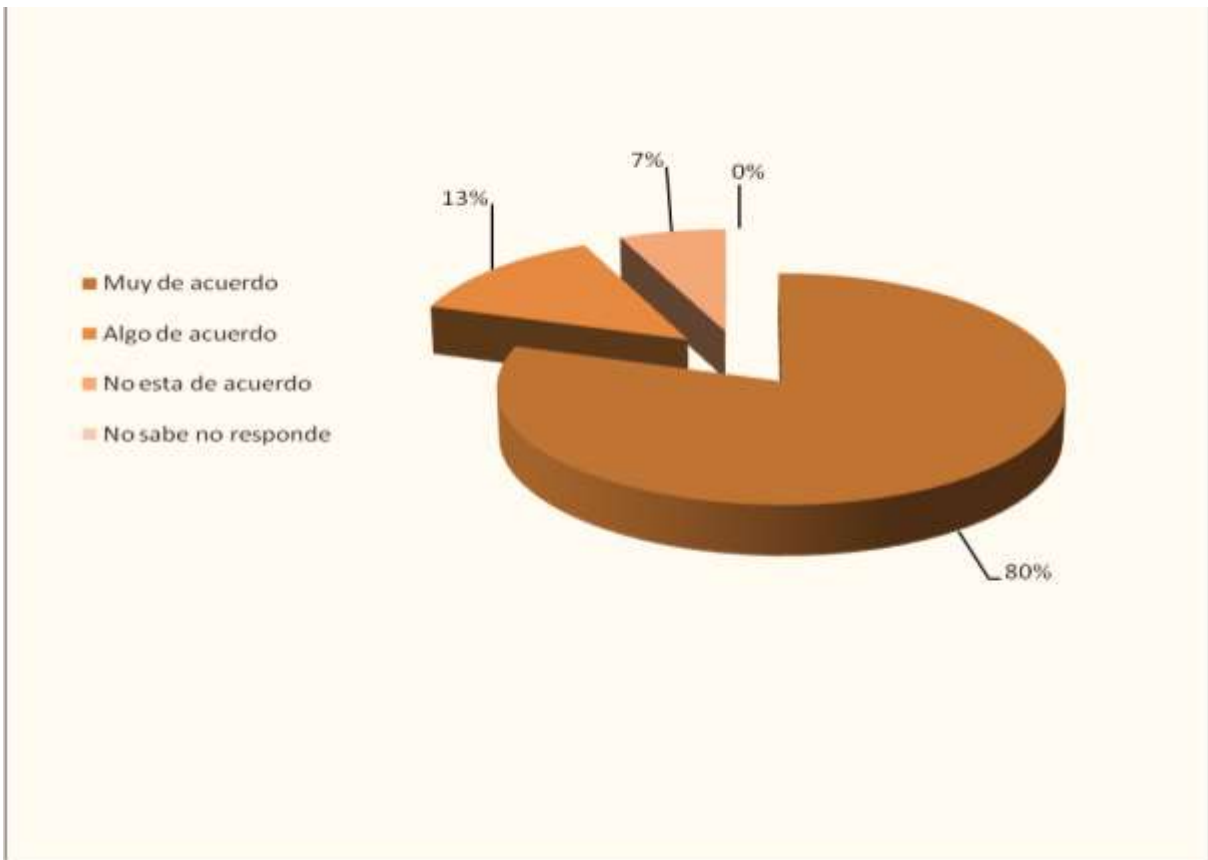
| | |
|---------------------|----|
| Muy de acuerdo | 5 |
| Algo de acuerdo | 9 |
| No está de acuerdo | 14 |
| No sabe no responde | 2 |



Nota: Encuesta realizada en 30 personas en diferentes Distritos Municipales.

CUADRO Nº 3**¿LOS TRABAJOS MUNICIPALES DEBEN ESTAR REGIDOS POR LA LEY GENERAL DEL TRABAJO?**

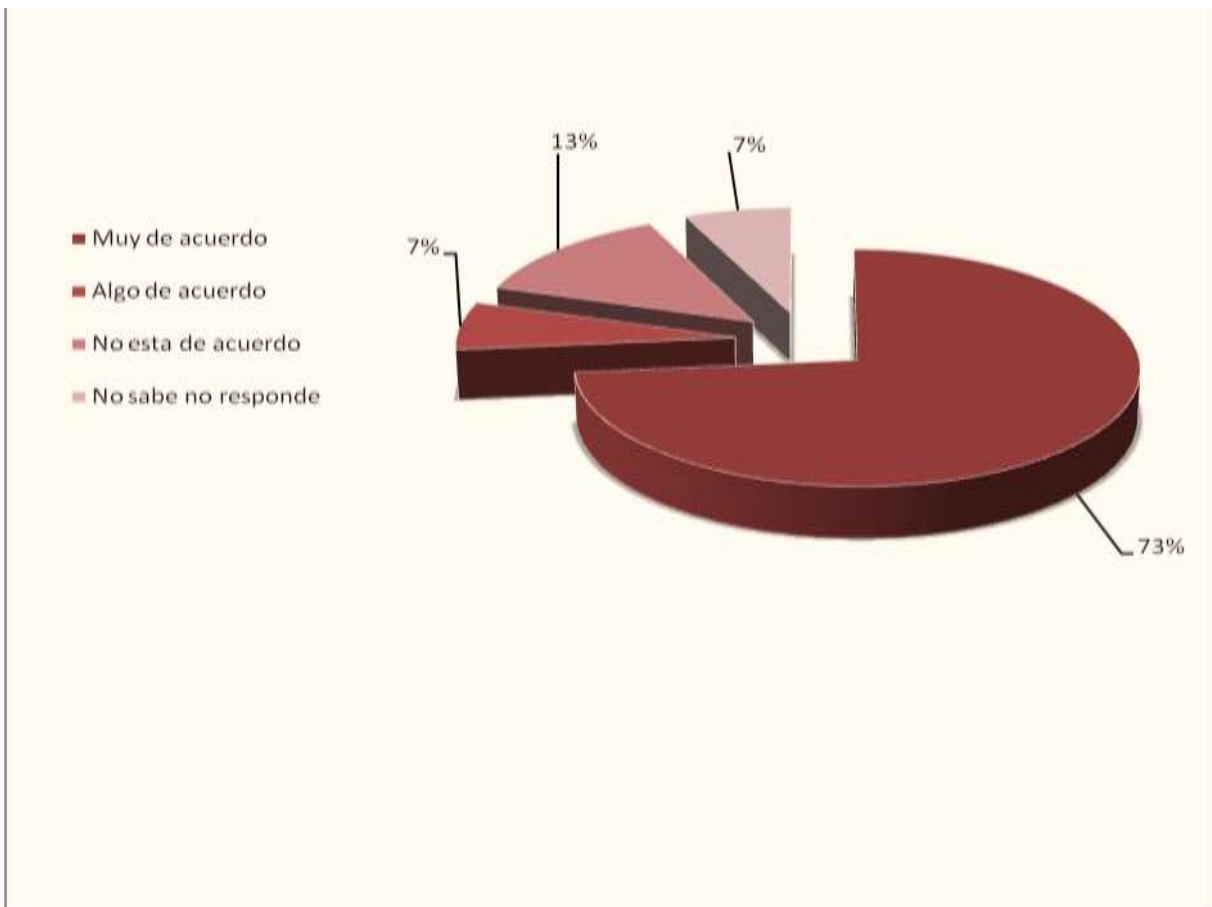
| | |
|---------------------|----|
| Muy de acuerdo | 24 |
| Algo de acuerdo | 4 |
| No está de acuerdo | 2 |
| No sabe no responde | 0 |



Nota: Encuesta realizada en 30 personas en diferentes Distritos Municipales.

CUADRO Nº 4**¿ESTÁ DE ACUERDO CON LA IMPLEMENTACIÓN DE LA
CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL?**

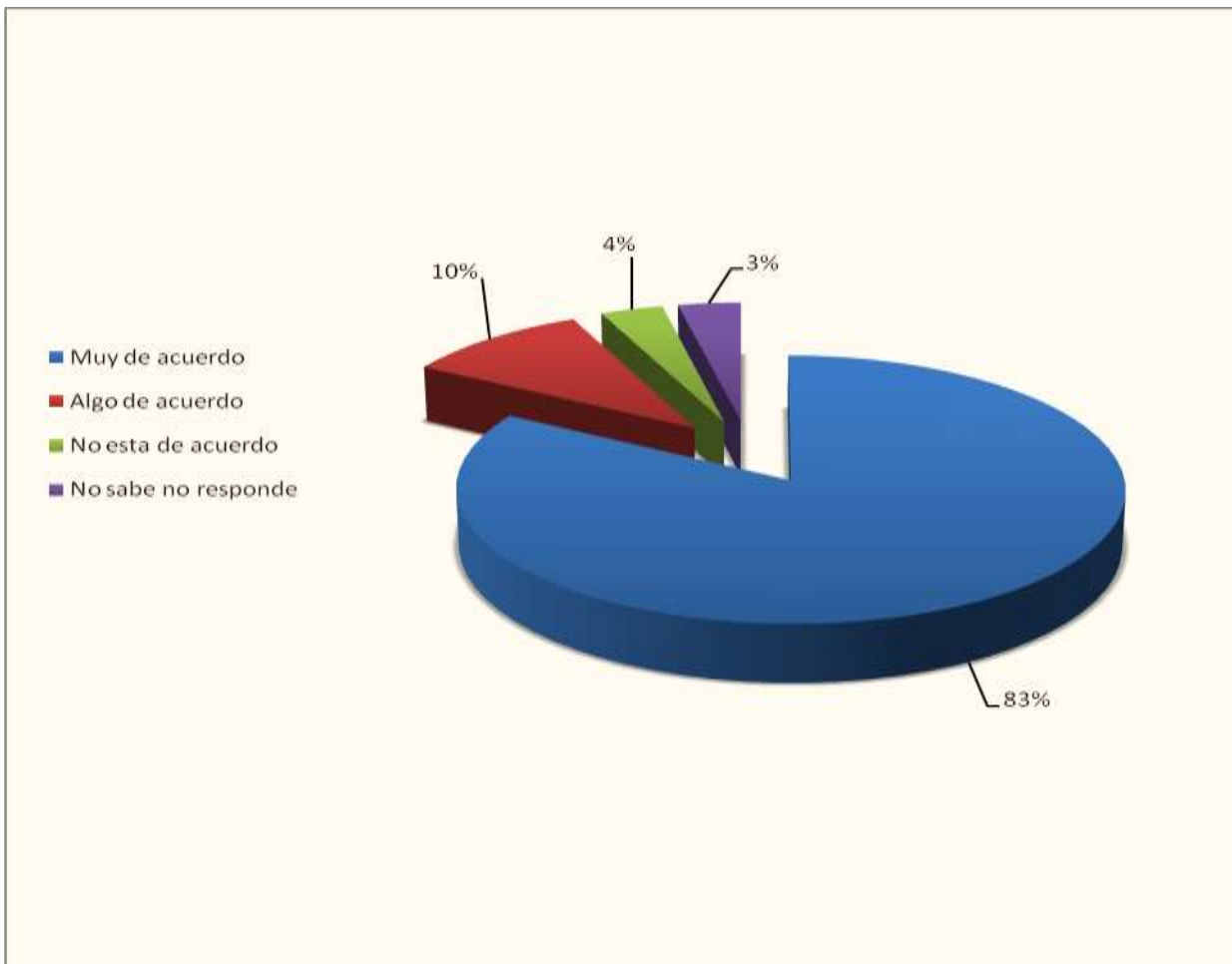
| | |
|---------------------|----|
| Muy de acuerdo | 22 |
| Algo de acuerdo | 2 |
| No está de acuerdo | 4 |
| No sabe no responde | 2 |



Nota: Encuesta realizada en 30 personas en diferentes Distritos Municipales.

CUADRO N°5**¿ESTÁ DE ACUERDO CON LA APLICACIÓN DE LA LEY SAFCO?**

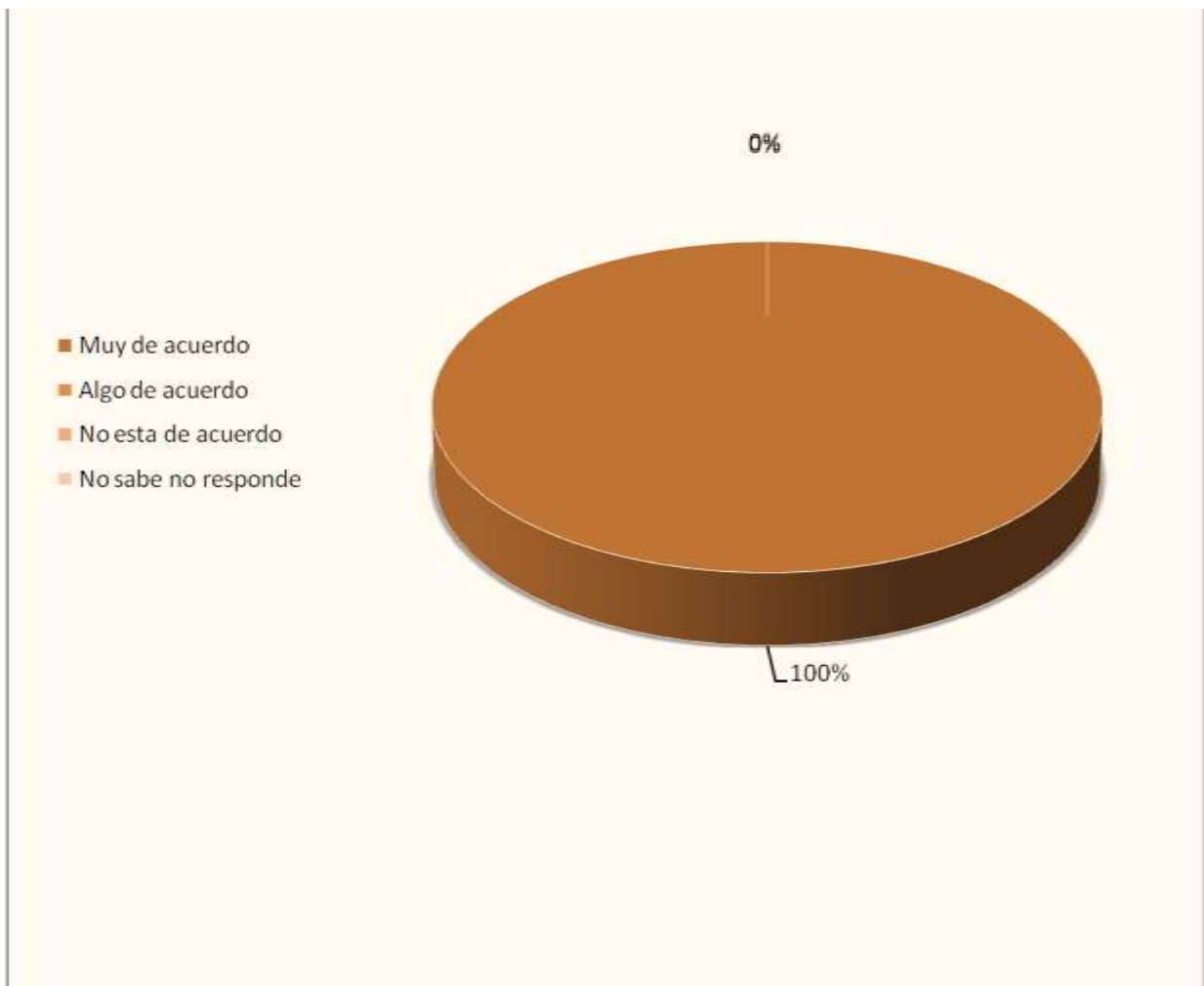
| | |
|---------------------|----|
| Muy de acuerdo | 25 |
| Algo de acuerdo | 3 |
| No está de acuerdo | 1 |
| No sabe no responde | 1 |



Nota: Encuesta realizada en 30 personas en diferentes Distritos Municipales.

CUADRO N°6**¿LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEBE ESTAR A CARGO DE
FUNCIONARIOS IDÓNEOS?**

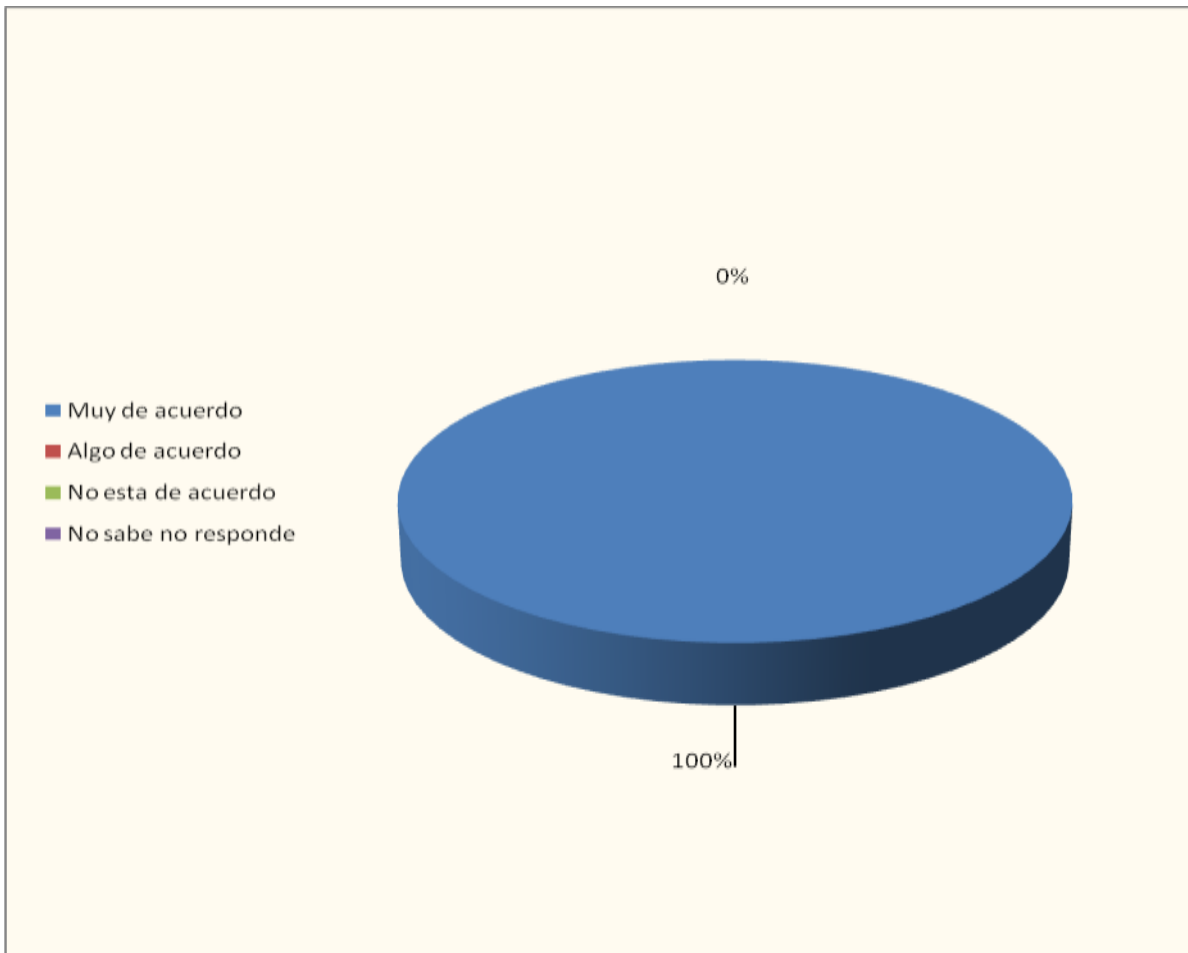
| | |
|---------------------|----|
| Muy de acuerdo | 30 |
| Algo de acuerdo | 0 |
| No está de acuerdo | 0 |
| No sabe no responde | 0 |



Nota: Encuesta realizada en 30 personas en diferentes Distritos Municipales.

CUADRO N° 7**¿EL TRABAJADOR MUNICIPAL DEBE SER SELECCIONADO SEGÚN MERITOS EXÁMENES DE COMPETENCIA Y LOS REQUISITOS QUE CORRESPONDE?**

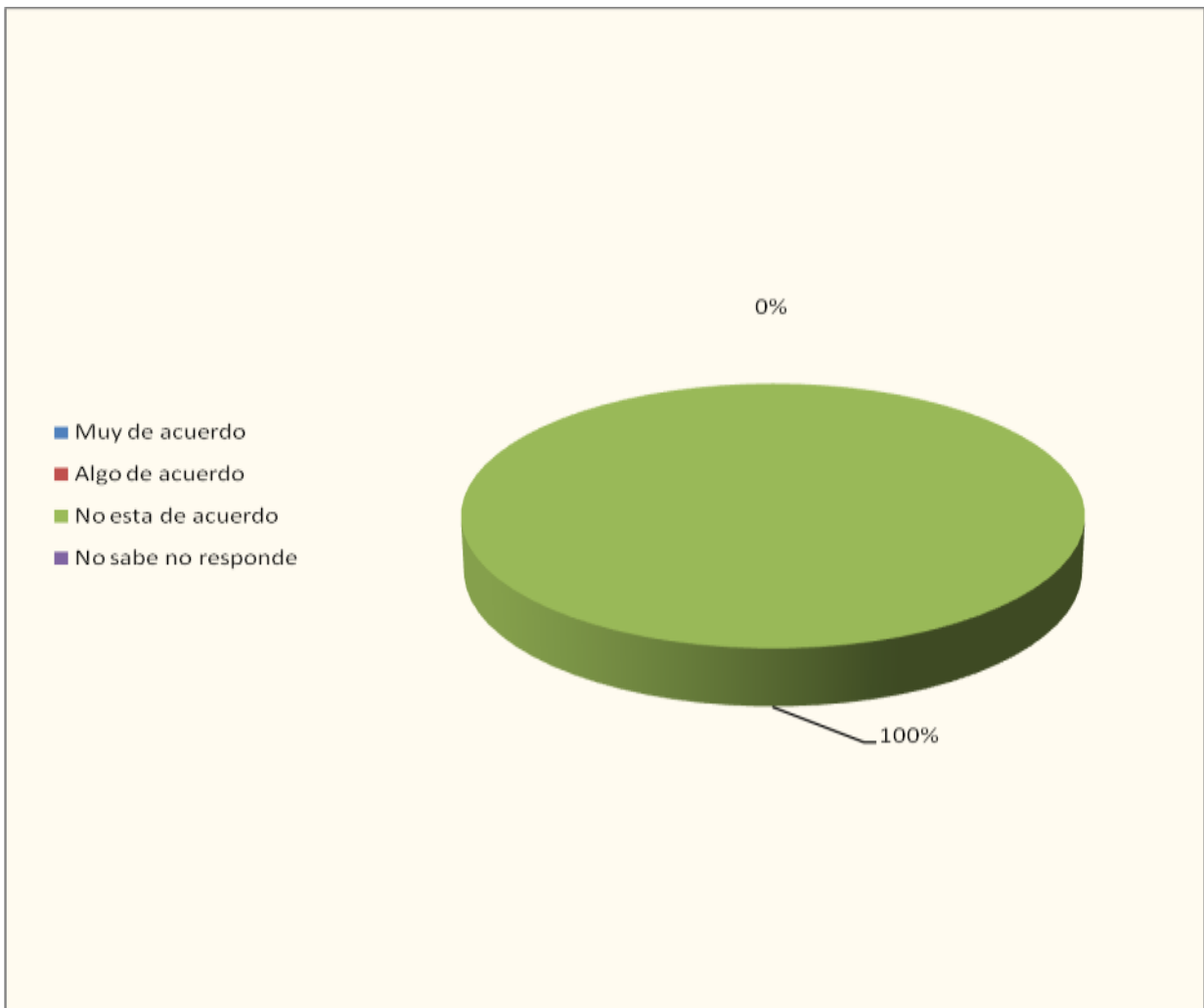
| | |
|---------------------|----|
| Muy de acuerdo | 30 |
| Algo de acuerdo | 0 |
| No esta de acuerdo | 0 |
| No sabe no responde | 0 |



Nota: Encuesta realizada en 30 personas en diferentes Distritos Municipales.

CUADRO N° 8**¿ESTA DE ACUERDO QUE LOS TRABAJADORES SEAN
RETIRADOS SIN EL PAGO DE SUS BENEFICIOS SOCIALES?**

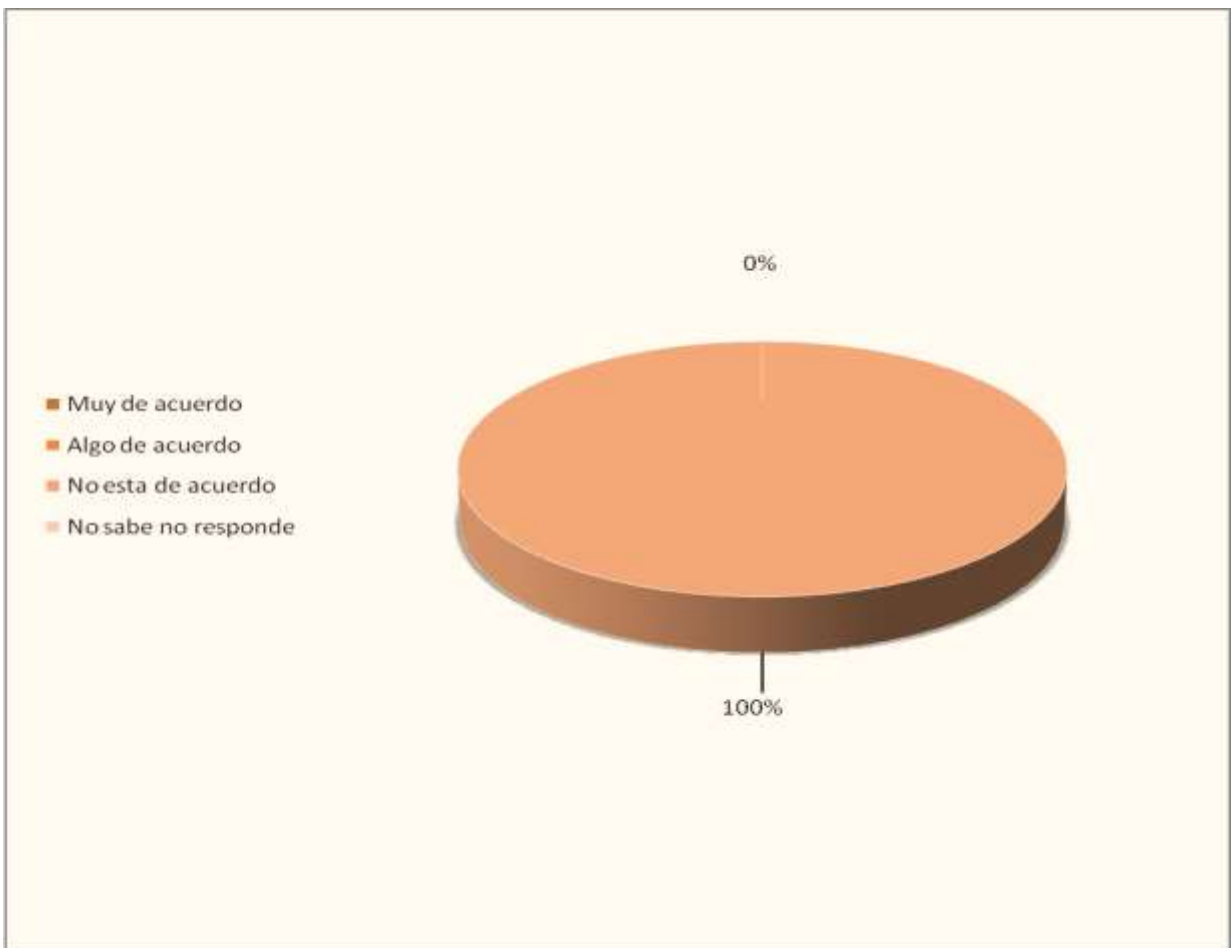
| | |
|---------------------|----|
| Muy de acuerdo | 0 |
| Algo de acuerdo | 0 |
| No esta de acuerdo | 30 |
| No sabe no responde | 0 |



Nota: Encuesta realizada en 30 personas en diferentes Distritos Municipales.

CUADRO N°9**¿ESTA DE ACUERDO CON LAS DECISIONES DE RETIRO UNILATERAL QUE PRACTICA EL G.A.M.L.P.?**

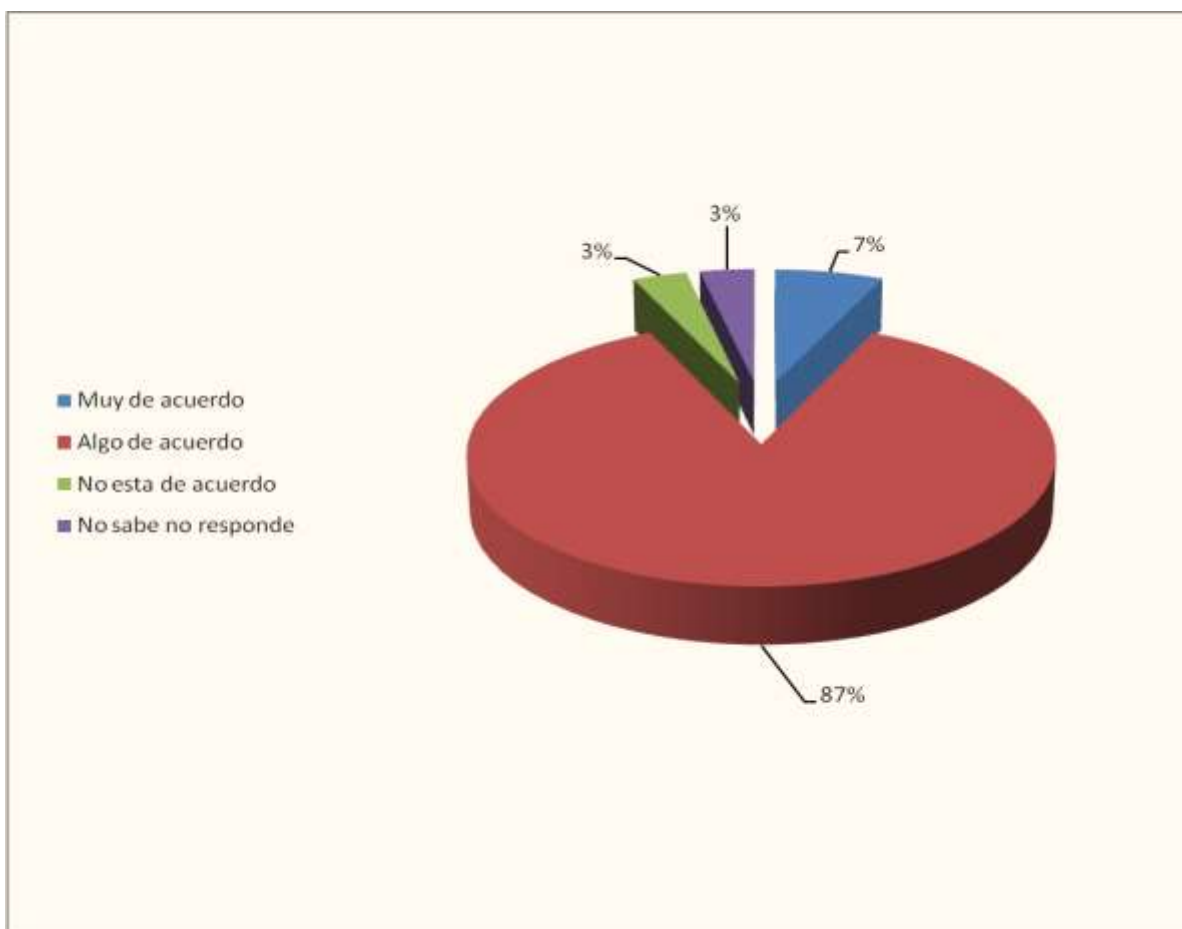
| | |
|---------------------|----|
| Muy de acuerdo | 0 |
| Algo de acuerdo | 0 |
| No esta de acuerdo | 30 |
| No sabe no responde | 0 |



Nota: Encuesta realizada en 30 personas en diferentes Distritos Municipales.

CUADRO N° 10**EL ART. 59 DE LA LEY DE MUNICIPALIDADES DICE QUE NO EXISTE EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES DESPUÉS DEL RETIRO DE UN TRABAJADOR**

| | |
|---------------------|----|
| Muy de acuerdo | 2 |
| Algo de acuerdo | 26 |
| No esta de acuerdo | 1 |
| No sabe no responde | 1 |



Nota: Encuesta realizada en 30 personas en diferentes Distritos Municipales.