

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS**  
**POLÍTICAS**  
**CARRERA DE DERECHO**



**TESIS DE GRADO**

**“EL DERECHO A LA SINDICALIZACION DE LOS  
FUNCIONARIOS PUBLICOS”**

**TESIS PRESENTADA PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIATURA EN DERECHO**

**POSTULANTE: GIOVANA NELLY LUPACA ARCE**

**TUTOR : DR. HERNAN CLAVEL SALAZAR**

**La Paz – Bolivia**  
**2008**

# INDICE GENERAL.

Índice General.....	1
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento.....	5
Resumen.....	6

## CAPITULO I. EL SINDICATO

1.- Introducción.....	8
1.1.- Orígenes y Antecedentes Históricos.....	8
1.1.1.- Los Gremios, La Ayuda Mútua y Las Bebidas Comunes.....	11
1.1.2.- La Corporaciones.....	12
1.2.- El Sindicato: Una Forma de Asociación Horizontal Moderna.....	14
1.2.1.- El Sindicato Definición y Concepto.....	16
1.2.2.- Objeto y Fines del Sindicato.....	17
1.2.3.- Tipos de Sindicatos.....	18
1.3.- Organización Internacional de los Sindicatos.....	19
1.4.- Los Sindicatos en Bolivia.....	21
1.5.- Sindicalismo.....	26
1.5.1.- Sindicalismo y Globalización.....	26
1.5.2.- Amenaza de Desplazamiento.....	28

## CAPITULO II. EL ESTADO, LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y EL PATRIMONIO ÓCAPITAL SOCIAL.

2.1.- Actividades y Fines del Estado.....	29
2.2.- El Estado Boliviano.....	32
2.3.- El Estado Moderno.....	47
2.4.- La Burocracia en el Estado.....	49
2.4.1.- Concepto y Definiciones de la Burocracia.....	50

2.4.2.- Comportamiento de la Burocracia del Estado.....	51
2.4.3.- Características y Evolución de la Burocracia.....	52
2.5.- El Funcionario Público.....	54
2.5.1.- Características Socio Demográficas.....	55
2.5.2.- Características Socio Demográficas Principales.....	56
2.6.- Funcionarios Públicos según la Superintendencia de Servicio Civil...	61
2.7.- El patrimonio ó Capital Social.....	63
2.7.1.- Capital Social: El Eslabón Perdido del desarrollo.....	64
2.7.2.- Diversas Definiciones del Capital Social.....	65
2.7.3.- Contribuciones del Concepto de Capital Social.....	69

### **CAPITULO III. ANÁLISIS SOBRE LA LEGISLACIÓN NORMATIVA BOLIVIANA CON RELACIÓN AL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.**

3.1.- Constitución Política del Estado Boliviano.....	73
3.2.- Ley General del Trabajo.....	75
3.3.- Decreto Reglamentario a la Ley General del Trabajo.....	77
3.4.- Estatuto del funcionario Público.....	84
3.5.- Reglamento al Estatuto del Funcionario Público.....	86
3.6.- Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal.....	88

### **CAPITULO IV. LEGISLACIÓN COMPARADA Y CONVENIOS INTERNACIONALES.**

4.1.- Legislación Comparada.....	91
4.1.1.- Legislación Boliviana.....	91
4.1.2.- Legislación Mexicana.....	93
4.1.3.- Legislación Venezolana.....	95
4.2.- Convenios Internacionales.....	97
4.2.1.- Convenio Internacional del Trabajo No. 87.....	97
4.2.2.- Convenio Internacional del Trabajo No. 98.....	98

4.2.3.- Convenio Internacional del Trabajo No. 151.....99

**CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

5.1.- Conclusiones.....101  
5.2.- Recomendaciones.....102  
    5.2.1.- Propuesta de Proyecto.....103  
Anexos.....105  
Bibliografía.....147

## **DEDICATORIA.**

*A Dios, por darme la existencia y permitir culminar una etapa más de mi vida.*

*A mis padres, no existen palabras que expresen el amor y respeto que siento por ellos, gracias por su apoyo, comprensión y consejos que me brindan día a día, papis este logro también es suyo.*

*A mi retoñito Gabrielito, quien es la fuente de mi inspiración más pura, por ser la luz de mis ojos que ilumina mi vida entera.*

*A mis hermanos: Wilmer, Sonia, Edith, Nayla y a mi sobrino Joseph, por ser mis amigos incondicionales y mi constante apoyo en los momentos difíciles de la vida..*

## **AGRADECIMIENTOS.**

*A mi asesor de tesis, Dr. Héran Clavel Salazar, con un especial afecto y respeto, gracias por el apoyo brindado.*

*Al Ing. Ricardo Albert, por ser el espíritu y guía de este proceso; y por enseñarme la pureza de la vida.*

*Al Dr. Jaime Mamani M., por el apoyo brindado para la culminación de este trabajo.*

## RESUMEN

La investigación que se adjunta se propuso como objeto de indagar acerca del Derecho a la Sindicalización de los Funcionarios Públicos y las razones y/o condiciones que específicamente restringen la normativa vigente en la república de Bolivia.

Para hacer ello posible fue necesario descomponer ese objeto de investigación en sus componentes principales, estudiando separadamente las instituciones que la problemática involucra: los Sindicatos y el Estado – no se incluyeron las empresas por que ambas instituciones tiene carácter público, los actores involucrados que son aquellos trabajadores que cumplen funciones laborales en estamentos públicos y la normativa vigente que regula las relaciones entre los descritos componentes del objeto.

Se inicio el trabajo con un análisis histórica de la evolución del Sindicato desde su lejano y embrionario origen histórico hasta nuestro días recorrido en el cual fue cambiando su denominación: Guildas, Asociaciones de ayuda mutua, Corporaciones, hasta que luego de la Revolución Industrial del siglo XVII cambiara su denominación a la de Sindicatos, presentando en cada etapa objetivos, formas organizativas internas y conjunto de intereses que en cada etapa se plantearon.

Ya en la forma moderna – nacida con la Revolución Industrial Inglesa - se repaso las definiciones doctrinales de esa institución hasta el nacimiento del sindicalismo como movimiento organizado en sindicatos a objeto de definir, defender y hacer triunfar las reivindicaciones económicas, políticas y sociales de sus miembros.

También se reseño la historia de sus sindicatos y el sindicalismo en la

República de Bolivia.

En el capítulo II se perfiló la evolución de la segunda institución componente del objeto de la investigación: el Estado en sus acciones y fines desde sus orígenes hasta alcanzar lo que hoy se llama estado moderno, en particular del Estado Boliviano en su periodo republicano.

También en este capítulo se describió una de las características de este tipo de institución: La burocracia.

Así mismo se introduce en este capítulo el concepto de capital social de insospechadas consecuencias para la temática de la investigación.

En el capítulo III se caracterizó socio - demográficamente al Funcionario Público en sus características relevantes a la investigación tales como cantidad total, discriminación por género, edad, Estado civil, y otros no menos importantes.

Ya en el capítulo IV se investigó y analizó toda la normativa Boliviana específica al Funcionario Público y su derecho de sindicalización comparando con la vigente en países como: México y Venezuela.

Además se analizó los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ratificados por Bolivia con énfasis en el Convenio No. 151 que no fue ratificado por Bolivia.

Finalmente en el capítulo V se desarrolla las conclusiones y recomendaciones.



# CAPITULO I

## EL SINDICATO.

### 1.- INTRODUCCION

#### 1.1. Orígenes y antecedentes históricos del sindicato.

Las primeras organizaciones embrionarias de lo que, siglos mas tarde, se dio en llamar sindicato, se rastrea en la historia de Roma, hacia finales de su periodo republicano y principios del imperio.

Existían por entonces en aquel noble pueblo, al que tanto le debe la humanidad en materia de derecho - como a los griegos en política lo que se conocen como colegios romanos.

Los colegios romanos agrupaban a ciudadanos con dominio de los oficios que la producción de implementos militares requería, para una expansión territorial, cultural, administrativa y jurídica sin precedentes hasta entonces.

Podría mencionarse como excepción previa, la realizada por Alejandro Magno, profunda en lo territorial, de enorme irradiación cultural, para su caso griega, pero carente sin embargo del concepto de Estado demostrado por los romanos en todo su devenir histórico.

Tarde en ese devenir, aparecen las *guildas*, en el seno de las reuniones de Foro en las que se discutían asuntos de negocios, jurídicos, de la guerra y otros.

Las guildas fueron algo así como familias artificiales, aunque muchas veces formadas por vínculos de sangre y unidas por el juramento de ayudarse y socorrerse, en determinadas circunstancias. La historia reseña tres clases de *guildas*: las religiosas ó sociales, las de Artesanos y las de Mercaderes; pero ninguna de ellas tenía carácter profesional y expresaban una fusión de

intereses u esfuerzos.

Lo más importante de ellas, fue la relación jerárquica entre quienes colaboraban laboralmente en las actividades mencionadas; así, estaban conformadas por los aprendices (*discipuli*), los compañeros (*famili*) y los maestros (*magistri*), categorías que posterior y parcialmente, fueron adoptadas por gremios.

Pero la asociación horizontal de personas inmersas en un entramado social con motivos de afinidad profesional, artesanal o laboral - una de cuyas formas modernas es dada en llamarse sindicalización - hunde sus raíces en un periodo histórico posterior al reseñado, que los especialistas han denominado "La Alta Edad Media". El reconocido historiador Jan Dhondt ha establecido que dicho periodo abarca los siglos IX al XIII.

Dhondt puntualiza *“que es habitual y erróneo considerar al hombre de ese temprano periodo, como inmerso tan solo en relaciones sociales de tipo vertical, caracterizadas por el dominio, la subordinación forzada y obviamente la franca violación de sus derechos fundamentales: el dueño se imponía salvajemente a sus esclavos, el señor a sus vasallos y, en la cúspide jerárquica, el rey o sus representantes a sus súbditos”*.<sup>1</sup>

Tal relacionamiento verticalmente jerárquico, que no era aceptado sino impuesto, y constituía la expresión organizacional indudablemente predominante de la vida de entonces. Sin embargo no era la misma forma de relacionamiento social.

Existían otras, históricamente menos caracterizadas, pero que a los fines de la temática central de la presente investigación, conviene reseñar en esta introducción.

Esas instituciones no eran otra cosa que *“la coordinación horizontal de individuos con actividades que les eran comunes, y que convertían a sus*

---

<sup>1</sup> DHONDT Jan: “ La Alta Edad Media”, Vol. 10, Historia universal siglo XXI, ISBN 968-23-0026-6., Pág. 111.

*miembros en hermanos, lo que ha permitido denominarlas "hermandades"*

*Primero y, posteriormente, "gremios".<sup>2</sup>*

Las corporaciones de oficios aparecen con el incremento de la actividad artesanal y su importancia económica y social asociada a una actitud religiosa, con un propósito de emancipación; son una expresión de libertad. El siervo y el artesano rompen sus vínculos con el señor feudal y se refugian en las ciudades. Los gremios se constituyen con la finalidad de establecer un régimen para los oficios, regulando todo lo relacionado con su ejercicio. Llegaron con el tiempo a constituir empresas importantes, monopolizadoras de conocimientos, que no perdían de vista sus fines esencialmente mutualistas, manifestado en la recíproca cooperación económica para la ayuda a los miembros necesitados. Así, en fecha tan temprana como el año 852, *“el arzobispo Hinemaro, de Reims, ponía ante los ojos de los sacerdotes de su jurisdicción, el peligro de las asociaciones que en lenguaje popular se llaman gremios o hermandades.”<sup>3</sup>*

El peligro para la estabilidad de los sistemas verticalmente jerárquicos vigentes en esa época (como la Monarquía, la Iglesia, los Señoríos Feudales y la Esclavitud) era evidente. Pero sería arriesgado afirmar, que ese nuevo tipo de relacionamiento social alcanzaba vigencia general al espacio geográfico resultante del desmembramiento del Imperio Romano de Occidente.

Parece, en efecto, que la asociación juramentada, por ejemplo, quedó limitada en sus inicios al ámbito franco y al germánico, expandiéndose posteriormente a la Inglaterra sajona o pre normanda. La adjetivación juramentada tenía contenido legal, ya que el juramento era por entonces una forma casi contractual muy poderosa, cuyo incumplimiento era penalizado incluso con la

---

<sup>2</sup> DHONDT Jan: “ La Alta Edad Media”, Vol. 10, Historia universal siglo XXI, ISBN 968-23-0026-6., Pág. 112.”

<sup>3</sup> DHONDT Jan: “ La Alta Edad Media”, Vol. 10, Historia universal siglo XXI, ISBN 968-23-0026-6., Pág 112.

muerte.

### **1.1.1. Los Gremios, La Ayuda Mutua y Las bebidas Comunes.**

Tres aspectos estaban presentes en todo gremio que date su existencia dentro del periodo que abarca del Siglo IX al XIII:

- Primero: El juramento como compromiso.
- Segundo: El gremio obligaba siempre a sus miembros a prestarse ayuda mutua.
- Tercero: El ceremonial que le era propio al juramento, se acompañaba siempre y festivamente con una bebida en común, la *Libatio* expresión latina de libación.

Los distintos gremios tenían determinadas características que introducían matices dentro de este fenómeno colectivo. En particular, los gremios de comerciantes, que fueron los primeros, constituidos especialmente en Inglaterra, desde las postrimerías del Siglo IX hasta principios del X, adquirieron tal significado que llegó a ser usual que el término "gremio" asumiera el específico de Corporaciones de Comerciantes.

De hecho y aun de derecho, a finales del Siglo IX ya existían los gremios mercantiles. Es así que las Capitulares, se mencionan ciertos gremios que garantizaban a sus miembros, por la vía de la ayuda mutua, una especie de seguro contra naufragios.

La ayuda mutua no se limitaba a los gremios mercantiles en particular. Con el advenimiento de los *Burgos*, florecieron nuevos gremios que hermanaban aquellos individuos con dominio de algún oficio. Esos gremios evidentemente eran también una forma de asociación horizontal con la cual, en aquellos tiempos ( siglos XI y XII) en que el individuo se sentía solo e indefenso frente a cualquier detentador de poder, cada hombre se aproximaba a sus semejantes ocupacionalmente afines, tan débiles como el y, por consiguiente, sus iguales. Los escasos recursos de cada uno se vinculaban y fortalecían por suma, en

apoyo recíproco, a través de esos ligámenes fraternales.

En cuanto al ceremonial *Libatio*, "... aquellos hombres se sentían unidos precisamente porque se embriagaban juntos..." "La embriaguez era para ellos el único medio para olvidar, por algunas horas, aquel mundo despiadado en que Vivian."<sup>4</sup>

### 1.1.2. Las Corporaciones<sup>5</sup>

Posteriormente, en el período histórico denominado "La Baja Edad Media" a principios del Siglo XIII nace y se desarrolla una nueva institución de carácter horizontal en la sociedad: la Corporación, que encuentra su más sólida formalización en las universidades que extienden los derechos de sus miembros, más allá de los otorgados a los del gremios.

Las universidades son entonces corporaciones (esto es lo que significa la misma palabra *universitas*) que se abrogan el papel casi exclusivo en materia de investigación y enseñanza y que, como los otros oficios, adquieren de hecho y de derecho un estatuto de monopolio.

Sus miembros, los universitarios, tenían privilegios corporativos entre los que se cuentan:

- La autonomía jurisdiccional : El juicio de los universitarios implicados en delitos cualesquiera depende del Rector, cabeza de la universidad.
- Derecho a la huelga
- Derecho de secesión: como los maestros y alumnos de París, que se retiraron en 1229 a Orleans.
- Monopolio en la concesión de grados universitarios.
- Un escudo: símbolo de su libertad.

---

<sup>4</sup> NOTA: Capitulares: Ordenanzas emanadas de los reyes merovingios, carolingios.

<sup>5</sup> LE GOFF, Jacques, "La baja edad media", Historia Universal del Siglo XXI, Vol. 11, tercera

- Estatutos Internos: que definían su organización.

Nota: Es de hacer notar que es en la Universidad donde históricamente se otorga por primera vez el derecho a la huelga.

Los privilegios mencionados se obtenían a través de Bulas Papales o por Cartas emitidas por el Rey, que ya son un claro reconocimiento de estas organizaciones por parte del sistema vertical vigente y equivalentes a los cuerpos legales que nos rigen en la actualidad.

Habrían de transcurrir casi seis siglos para que el sistema vertical de relacionamiento en lo político evolucionara hasta la monarquía absoluta y tres revoluciones, una religiosa con la Reforma de Calvino y Lutero, otra política como lo fue la Francesa y la tercera técnica y económica como lo fue la Revolución Industrial Inglesa, para que el relacionamiento horizontal por motivos laborales desembocara en la institución de hecho y de derecho que se redondea en el término sindicato y la federación posterior de los mismos.

De manera que es criterio de la autoría, que las Asociaciones de Ayuda Mutua, los Gremios y finalmente las Corporaciones se constituyen en los antecedentes históricos intermedios de los que fueron llamados sindicatos a partir del primer tercio del Siglo XIX, y cuya evolución hasta nuestros días es expuesta en el numeral como Marco Histórico de la presente propuesta de investigación.

El movimiento asociativo de los gremios, cofradías, corporaciones de oficios, alcanzó un protagonismo tal que en pleno auge de la Revolución Francesa (denominada por algunos politólogos como revolución burguesa), se dictó la famosa Ley Chapelier que suprimió toda clase de corporaciones de ciudadanos de la misma profesión, bajo el argumento que no existe más corporaciones que el propio Estado, donde hay sólo el interés particular de cada individuo y el interés general.<sup>6</sup>

---

Edición, 1973, pág. 246 y siguientes.

<sup>6</sup> LE GOFF, Jacques: " LA BAJA EDAD MEDIA". Historia Universal. Volumen II. Siglo XXI Editores tercera edición en castellano enero de 1973.

## 1.2. El sindicato: una forma de asociación horizontal moderna.

En el año 1782, un mecánico de precisión escocés, James Watt, cumpliendo un contrato con la Universidad de Glasgow, ideó un ingenio hoy conocido como la máquina de vapor.

La máquina era requerida para el drenaje de las minas y surtió el efecto deseado. La primera aplicación de la máquina de vapor con fines más espectaculares que el drenaje de las minas fue en la navegación marítima. En 1807 se boto el *Clermont*, reconocida como la primera embarcación impulsada por el vapor.

El adelanto tecnológico se difundió explosivamente en el ámbito de los transportes marítimos al punto que en 1830 todas las marinas mercantes y de guerra eran impulsadas a vapor, aun que fuera parcialmente.

Mientras tanto la máquina a vapor comenzaba a dominar los transportes terrestres. En 1814 el inventor inglés George Stephenson construyó la primera locomotora funcional a vapor y ya para 1830 el comercio terrestre tierra adentro pudo competir con el tráfico marítimo.

Los inventores ingleses marcaron también la pauta introduciendo el ingenio en las fábricas para mover su maquinaria. Con esa *Revolución Industrial* (expresión ideada en 1837 por el economista francés Jerome Adophe Blanqui) el hombre culminó su transición del empleo de la fuerza muscular al de la fuerza mecánica. Había nacido el Capitalismo Industrial.<sup>7</sup>

Los sindicatos surgieron como respuesta de los trabajadores a los efectos más perniciosos de la Revolución Industrial, y los primeros se crearon en Europa occidental y en Estados Unidos a finales del Siglo XVIII y principios del XIX, como reacción ante el desarrollo del capitalismo.

---

<sup>7</sup> ASIMOV, Isaac: " Introducción a las ciencias" Edit. Plaza Ijanes S.A. 1973, Pág. 354 y 355, ISBN 84-01-48005-1,

A medida de que iba desarrollando el sistema industrial, numerosas personas abandonaban el campo para buscar los escasos puestos de trabajo de los grandes centros urbanos.

Este exceso de oferta de mano de obra aumentó la dependencia de la clase trabajadora.

Para reducir esta dependencia se crearon los primeros sindicatos, sobre todo entre los artesanos, que veían amenazada su actividad laboral, y que ya contaban con cierta tradición de unidad en los gremios.

Estos grupos tuvieron que enfrentarse a la oposición de patronos e incluso de gobiernos, que los consideraban asociaciones ilegales y conspiradoras que pretendían restringir el desarrollo económico. Durante el Siglo XIX se fueron eliminando estas barreras legales gracias a resoluciones judiciales y a la promulgación de leyes favorables a la sindicalización, pero los primeros sindicatos no lograron superar las grandes depresiones económicas de la primera mitad del Siglo XIX y desdibujaron.

Tanto en los países democráticos como en los no democráticos, los sindicatos se oponían al sistema capitalista, defendiendo otros modelos alternativos como el socialismo, el anarquismo y el sindicalismo y tras la revolución Rusa de 1917, el comunismo.

A principios del Siglo XIX los trabajadores de las minas, los puertos y los transportes constituían la base de los sindicatos de la época.

En América latina los sindicatos aparecieron a finales del Siglo XIX, primero en Argentina y en Uruguay y algo más tarde en Chile y otros países.

La influencia de los trabajadores españoles e Italianos emigrados a Sud América resultó decisiva en el proceso de formación del sindicalismo en esa área territorial.

Las organizaciones sindicales nacieron como respuesta horizontal de los trabajadores a las condiciones de inhumana explotación impuesta por la organización vertical de la renovación industrial; son la agrupación formada para la defensa de los intereses económicos comunes a todos los asociados.



### **1.2.1. El Sindicato. Definición y Conceptos.**

El sindicato puede ser definido como *"la organización permanente de los trabajadores asalariados para la representación y defensa de sus intereses generales frente al empresario y sus organizaciones y eventualmente, frente a cualesquiera otro sujeto de carácter privado y público"*.<sup>8</sup>

Comprende además tres elementos conceptuales como son:

- a) Elemento subjetivo, donde el sindicato esta organizado y constituido exclusivamente por trabajadores asalariados y por cuenta ajena.
- b) Elemento Objetivo, funcional y finalista, donde el sindicato se constituye para la auto tutela colectiva de los intereses generales del trabajo asalariado, es decir para la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores.
- c) Elemento Organizativo, referido a la organización temporal y transitoria que se crea para una acción concreta, una negociación colectiva, un conflicto colectivo, una huelga, y una organización estable y permanente de trabajadores para la defensa de los derechos.

Dentro del marco de la concepción, es un derecho reconocido y garantizado tanto por nuestra Constitución Política del Estado como por las leyes y legislación laboral pertinente, como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de los trabajadores.

Por lo que los trabajadores en asociaciones buscan fines como, el mejorar las condiciones económicas sociales de estos, el sindicato representa los intereses de sus afiliados, negociando con el empresario los incrementos salariales y las condiciones laborales durante la negociación colectiva.

Si no es posible llegar a un acuerdo el sindicato podrá convocar a una huelga y llevar a cabo cualquier otro tipo de acción sindical para presionar al empresario.

En algunos países un sindicato es el brazo económico de un movimiento social más amplio, que puede incluir un partido político y una cooperativa.

---

<sup>8</sup> PALOMEQUE López Manuel "Derecho del Trabajo" Pág. 425.

Con la organización los trabajadores en consecuencia, no solo conquistaron el derecho a la sindicalización, y que el Estado como tal lo garantice; si no que parte de su consolidación y potencialidades, impuso de hecho la negociación con los empleadores, mecanismo cuyo uso reiterado fue finalmente recogido y consagrado en la legislación laboral, resultando así la organización sindical y la única y fundamental fuente de sustentación, con un claro objetivo y fin que es el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores lo que constituye su esencia ó carácter jurídico que no puede ser desvirtuado de manera alguna.

### **1.2.2. Objetivo y Fines del Sindicato.**

Toda organización sindical tiene claramente definido su objetivo que constituyen su esencia y le dan el contenido ideológico doctrinal que requiere la defensa de sus derechos e intereses, así como la necesidad de propender al mejoramiento de sus condiciones de trabajo y lograr una mejor calidad de vida en sociedad.

Es el derecho reconocido por los ordenamientos positivos, como fundamental y defendido por quienes lo ostentan como una de sus más preciadas conquistas históricas.

Este derecho comprende tres aspectos distintos que se manifiestan en la acción del sindicato:

- Ejercicio individual de un derecho subjetivo.
- Determinación de su competencia en la representación de los miembros.
- Regulación de su propia organización interna.

El fin principal del sindicato es la representación de los intereses colectivos de sus afiliados que están inmersos en una sociedad global, con problemas económicos, políticos, administrativos, ideológicos y culturales.

Cuando los sindicatos han tenido suficiente fuerza y poder como para amenazar el proceso de producción, su acción y sus presiones han permitido mejorar el nivel de vida, no solo de sus miembros, sino de toda la población.

Sin embargo, el éxito de su acción depende de la capacidad del empresario y de la sociedad para hacerse cargo de los gastos económicos que permiten cumplir con las exigencias sindicales.

Por ejemplo, en los países democráticos los sindicatos han logrado mejoras económicas durante los periodos de expansión económica; sin embargo durante las recesiones han acudido a los gobiernos para exigir ayudas económicas para los trabajadores, puestos de trabajos y otras demandas.

El poder de los sindicatos en los países no democráticos es mucho más limitado.<sup>9</sup>

### 1.2.3. Tipos de Sindicatos

- a) **Los pertenecientes a Oficios Varios**, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Es fácil advertir que esta forma podría responder a poblaciones muy pequeñas, que de no haber alternativa tendrían que formar sindicato de ese tipo con la perspectiva de transformarse en alguna de las otras formas que con el tiempo fueren factibles.
- b) **Los Gremiales**, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio y especialidad, Esta forma resulta obsoleta y fue usada en los albores de la formación de los sindicatos en México, por ejemplo.
- c) **Los de Empresa**, son los sindicatos integrados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa. El mayor número de sindicatos que existen en diversos países son de este tipo, y a ello obedece en gran medida la dispersión y debilidad del movimiento obrero.

---

<sup>9</sup> Sindicato “ Enciclopedia Microsoft Encarta 2001. 1993 – 2000 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.”

- d) **Los Industriales**, son integrados por trabajadores que prestan servicios en dos y más empresas de la misma rama industrial en determinada entidad federativa, (Estados y Distrito Federal). Esta forma es más evolucionada y ofrece en alguna medida posibilidades de coordinación de los trabajadores en la rama por lo menos al nivel de su Estado.
- e) **Los Nacionales de Industria**, Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una y varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos y más entidades federativas.

### **1.3. Organización Internacional de los Sindicatos.**

Los primeros sindicatos internacionales estaban vinculados a movimientos socialistas, cuyos principios siguen manteniéndose en los principales sindicatos actuales.

Ya en 1889 se creó la primera Secretaria Internacional de Sindicatos de una industria, formada por varios sindicatos pertenecientes a la industria editorial.

En 1901 varios sindicatos crearon la Federación Internacional de Sindicatos (FIS), tras la segunda guerra mundial, la FIS se disolvió para crear la Federación Mundial de Sindicatos (FMS) que intentaba agrupar a sindicatos comunistas y no comunistas.

Los sindicatos de los países democráticos se dieron cuenta de que su acción era incompatible con la de los sindicatos comunistas, por lo que crearon la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) que incorpora a casi todos los sindicatos no comunistas.

Los sindicatos de la FMS pertenecen casi a todos los sindicatos de los países de la antigua Unión Soviética, aunque algunos provienen de países democráticos, otra Asociación Internacional de Sindicatos y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), la que surgió a partir de una federación de sindicatos cristianos, actualmente es una asociación secular, con afiliados en Europa Occidental, América latina y África. En América Latina de FMS, de

influencia comunista, se organiza a partir de 1938 con el nombre de Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL), y en 1948 se alineó a favor de URSS, frente a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), que se afilió a CSIL, recién constituida en Londres.

Los sindicalistas cristianos, por su parte, se agruparon en un organización que adopto el título de Confederación Latinoamericana de Sindicalistas (CLAS).

Las organizaciones sindicales internacionales tienen poco poder, pero su importancia consiste en que fomentan la cooperación y facilitan el cambio de información. Han realizado importantes esfuerzos para coordinar sus líneas de acción.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), Agenda de las Naciones Unidas (ONU), también ha desempeñado en este sentido un importante papel.

En otras ocasiones, los sindicatos utilizan su poder para forzar la promulgación de leyes a favor de todos los trabajadores, mayores pensiones de jubilación, un mejor seguro de desempleo, regulaciones sobre seguridad en el trabajo, más vacaciones, bajas por maternidad, viviendas de protección oficial, seguro médico obligatorio e incluso la creación de tribunales especializados en temas laborales y procedimientos conciliatorios que protejan a los trabajadores de decisiones arbitrarias.

## **1.4. Los Sindicatos en Bolivia.**

Es propósito de la autoría, en este acápite señalar a grandes rasgos los hitos principales del movimiento sindical boliviano, de forma de tener una idea clara y cabal de las luchas sociales de la clase trabajadora a través de la historia boliviana, para comprender mejor el tema específico de investigación.

A tal fin se ha elaborado un resumen de dicha historia, en su periodo republicano y desde el punto de vista de la creación y evolución de las

instituciones del Estado hasta su forma actual y aspectos económicos de interés.

La característica del sindicalismo en nuestra Patria es la lucha tenaz, viril y teñida de sangre de los trabajadores, por la defensa de sus intereses de clase. Ese movimiento sindical no fue como en algunos países, organizado y pacífico, sino violento y hasta luctuoso como en muchos otros.

Consolidada la independencia del Alto Perú y proclamada la República de Bolivia en 1825, la situación de la nueva nación, no cambio en nada ya que continuo subsistiendo el régimen de la Colonia, donde los criollos reemplazaron a los colonizadores.

En 1826 se dictó un reglamento para la explotación de las minas, cuyas disposiciones constituyeron los primeros preceptos de la legislación social y el propósito del Estado de intervenir como regulador entre el capital y el trabajo.

Así, los campesinos continuaron viviendo en un estado de servidumbre y en los centros urbanos no se estructuró una verdadera industria manufacturera. Los obreros de los pequeños talleres artesanales se organizaron en gremios, bajo las mismas características de las corporaciones gremiales de la edad media, que fueron transplantadas de Europa al territorio americano con la conquista, a veces con tinte religioso en cuyo caso tomaron el nombre de cofradías.

Este artesanado muy reducido participó en las luchas políticas al servicio de los caudillos civiles y militares que se alternaban en el poder, sin recibir ninguna recompensa social ni económica excepto en el gobierno de Don Manuel Isidoro Belzu ( 5/dic/1848 al 1/ene/1855) quien se había empapado de las ideas del socialismo utópico, apoyándose de esta manera en la clase obrera, el artesano y en la "plebe" para afianzarse en el poder. La agremiación llegó a tener cierta preponderancia en este periodo, dictándose disposiciones para reglamentar los gremios. Así, por R. S. del 4 de julio de 1853 se aprobó el Reglamento del Gremio de los Carpinteros de Sucre; por R. S. del 19 de septiembre de 1854 se aprobó el del Gremio de Sastres de La Paz y finalmente por R. S. del 22 de abril el del gremio de Carpinteros de La Paz.

Muchos años después, con la aparición de algunas industrias principalmente en la ciudad de La Paz, convertida en el más avanzado centro fabril del país, los gremios fueron transformándose en organizaciones sindicales de trabajadores. A fines del siglo XIX se produce la penetración imperialista en el país, mediante las concesiones mineras, la construcción de ferrocarriles y la colocación de empréstitos y como efecto inmediato la economía industrial artesanal da paso a la gradual explotación capitalista, sobre todo minera.

Políticamente en el país se suceden en el poder varios gobiernos ideológicamente distintos, el liberalismo (1898 -1990), el republicanismo (1920 - 1934) y los gobiernos militares que detentan el poder desde 1936 al 1946 (Toro, Busch, Quintanilla, Peñaranda y Villarroel).

Dicha transformación fue gradual, pues en su comienzo persistieron los cánones y principios de la organización corporativa gremial. Inicialmente surgieron las mutuales como la Unión Gráfica Nacional que se constituyó en 1905, el Centro Social Obrero en 1906 y la Federación Obrera de La Paz en 1908, que fueron de tendencia comunista y anarco sindicalista respectivamente, durante la primera presidencia de Don Ismael Montes (14/ago/1904 al 14/ago/1909).

Posteriormente se vislumbra el desarrollo propiamente sindical con metas y objetivos definidos, de defensa de los derechos de los trabajadores, conquistas en el campo socio – laboral. Aparecen así organizaciones típicamente sindicales, de ferroviarios y gráficos que fundaron la Primera Federación del Trabajo, un primero de mayo, primera vez que fue celebrado como Día del Trabajo en nuestro país.

Con la introducción de capitales extranjeros para la explotación minera, la construcción de ferrocarriles y la colocación de empréstitos, así como la implantación de técnicas y procedimientos de trabajo tipo capitalista, surgió un proletariado que conformó el otro factor de producción, que tomando conciencia de su situación, planteó demandas económico – sociales. Así un movimiento de ferroviarios y mineros de Huanuni, consigue la reducción de la jornada de

trabajo a 8 horas diarias, en el año 1918 durante el gobierno de Don Eliodoro Villazón (14/ago/1909 al 14/ago/1913).

Ese mismo año aquella primera Federación del Trabajo se transformó en la Federación Obrera del Trabajo, que desarrolló una importante labor sindical.

En 1936, se organiza la Confederación Sindical de Trabajadores Ferroviarios, que se convirtió en una poderosa organización que llevo a cabo las huelgas más prolongadas en el terreno sindical.

Bajo el gobierno de Gualberto Villarroel, en el año 1944 se fundó la Confederación Sindical de Trabajadores Mineros, la que se transformó posteriormente en la combativa F.S.T.M.B. vanguardia del movimiento obrero boliviano.

En los años siguientes son numerosos los encuentros de trabajadores de los diferentes sectores de actividad económica. Precisamente uno de los congresos que adquirió mayor trascendencia en el acontecer histórico del movimiento obrero del país, fue el Tercer Congreso de Trabajadores Mineros de Pulacayo. Las conclusiones aprobadas más conocidas como la Tesis de Pulacayo dieron lugar a muchas polémicas por su inspiración trotskista y sus planteamientos revolucionarios. Alipio Valencia Vega diría

*"Reconoce la existencia del proletariado boliviano y su carácter de clase revolucionaria; expresa que Bolivia es un país capitalista atrasado, que dentro de la amalgama de los más diversos estados de evolución económica, predomina la explotación capitalista y las otras formas económico - sociales, constituyen herencia de nuestro pasado histórico"*<sup>10</sup>

En cuanto a la actividad sindical de los trabajadores fabriles, fue durante el gobierno de Germán Bush Becerra que se reconoció la asociación sindical de ese sector y el 26 de julio de 1941 se organiza la Unión Sindical de Trabajadores Fabriles Nacionales U.S.T.F.N., basándose en los sindicatos de los principales centros industriales de entonces: La Paz, Oruro y Cochabamba.

---

<sup>10</sup> VALENCIA VEGA, Alipio, "Teoría Política", tomo I, II, editorial Juventud, La Paz – Bolivia,



A ese organismo sindical, le toco desempeñar una destacada actuación a la vanguardia de las luchas sindicales. El 18 de mayo de 1950 decretó la huelga general que terminó con los sangrientos sucesos que la historia conoce como la "Masacre de Villa Victoria".

La actual Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia, C.G.T.F.B., fue organizada el 7 de octubre de 1951 durante el gobierno de Hugo Ballivian y la Federación Departamental de Trabajadores Fabriles de la Paz, se eligió basándose en la USTFN, que tantas glorias obtuvieron en la lucha sindical.

La revolución del 1952 dio sepultura definitiva a las organizaciones mutualistas que aun existían y consolido el sindicalismo que podemos llamar moderno, que se vio engrosado con la incorporación de nuevos entes sindicales de trabajadores de las más diversas actividades: empleados públicos, abogados, médicos, escritores, artistas, comerciantes, etc.

En esta etapa, a los objetivos propios que persiguen estas organizaciones, de carácter eminentemente sindical, se añadieron una preocupación por los problemas sociales y políticos, como consecuencia de la euforia revolucionaria que vivía en ese momento el pueblo; sin embargo lo que desnaturaliza su esencia es la parcialización ideológica de sus dirigentes con el partido de gobierno y la subordinación del sindicato a las decisiones de aquel.

Los sindicatos asumieron un papel determinante en la vida del país, obreros y campesinos ocuparon situaciones de gobierno a proposición de sus organismos sindicales. Hubo un momento en que llegaron a cuatro ministros de extracción obrera en el gabinete, lo que constituyo un co - gobierno.

También fue establecido el Control Obrero en las minas nacionalizadas, con derecho a veto.

Fue organizada la Central Obrera Boliviana (COB), como la máxima organización sindical que agrupa a todos los trabajadores del país, que realiza

su Primer Congreso el año 1954.

Por otro lado, el sindicalismo campesino constituye también un importante tema de estudio e investigación, por los diversos factores que inciden en su desarrollo, no obstante, solamente mencionaremos que la actividad sindical en el campo, arranca el 3 de abril de 1936, fecha en que se funda el Sindicato Agrario de Huasacalle en Cochabamba. Ese sindicato, en un principio arrendó tierras y después las compro en la Hacienda perteneciente al Monasterio de Santa Clara, posteriormente consiguió la construcción de escuelas y otras ventajas para sus afiliados.

En Sucre en 1942, se realiza el Primer Congreso Sindical Campesino, con la asistencia de representaciones de los distritos de Oruro, Cochabamba, Chuquisaca y Potosí.

Fue durante el gobierno de Gualberto Villarroel que se convocó al Primer Congreso Nacional Indígena, después del cual se dictaron los Decretos del 15 de mayo de 1945, aboliendo el pongueaje y el mitaje y fueron suprimidos los trabajadores gratuitos en el área rural.

En 1953, en Ucureña se dicta la Reforma Agraria, el 2 de agosto y el 15 de Julio de 1953, se organiza la Confederación Nacional de Trabajadores Campesinos de Bolivia.

A la caída de Villarroel y con el retorno de la reacción derechista, determinó también la aparición de las listas negras, las persecuciones obreras y los obstáculos a la acción sindical, con la complicidad de ciertas organizaciones y partidos de izquierda.

## **1.5. Sindicalismo**

El sindicalismo es el sistema de organización de los trabajadores por medio del sindicato.

Serra Moret, *lo define como escuela política económica que considera al gremio o sindicato industrial como la célula y la base de la futura organización económica.*

Para Capitant, "*es la organización económica y social que tiene por base la existencia de sindicatos profesionales y federaciones de sindicatos*"<sup>11</sup>.

### **1.5.1. Sindicalismo y Globalización.**

Pese a los convenios internacionales, la actividad sindical sigue siendo riesgosa en muchos países. Los informes de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres lo confirma. Así para el año 2000, dicha institución, como resultado de sus investigaciones logró la siguiente Información de nivel global<sup>12</sup>:

1.- Violación de los derechos fundamentales	113
2.-Asesinatos, declarados desaparecidos o suicidios de sindicalistas bajo amenaza	210
3.- Sindicalistas heridos, golpeados o torturados	2.931
4.- Despidos sin causa justa	19.531
5.- Huelgas y manifestaciones reprimidas	326
6.- Intervenciones gubernamentales	271
7.- Restricciones al derecho de huelga <sup>13</sup>	113

---

<sup>11</sup> OSORIO Manuel " Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales", Pág. 923.

<sup>12</sup> CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOSL), [www.ledtu.org](http://www.ledtu.org)

<sup>13</sup> CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOSL), [www.ledtu.org](http://www.ledtu.org).

El informe 2001 de la CIOSL, advierte que el empeoramiento de la situación de los derechos sindicales alcanza incluso a los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico. (OCDE). Aunque más discretamente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) brinda un testimonio idéntico.

La globalización liberal exacerba este proceso al instalar a las empresas en un Estado de guerra económica de escala planetaria y legitiman aún más las prohibiciones y maniobras represivas.

Los derechos fundamentales de organización y huelga son cuestionados mucho más cuando aumenta la distancia entre los centros de producción y los centros de decisión estratégica.

Esa evolución es obviamente desigual según los continentes, las historias nacionales y las relaciones de fuerza.

Los países sujetos a programas del Fondo Monetario Internacional (FMI) tienden a considerar las pretensiones sociales como incompatibilidad con las condiciones que se requieren para el pago de la deuda pública.

En los países de Europa central y oriental, donde se quiebre el monopolio del Estado, las nuevas estructuras sindicales vieron por lo general reducidos sus derechos.

El Estado de no - derecho sigue siendo moneda corriente en los países donde se produjo la explosión del trabajo informal, con bajo salario, malas condiciones laborales, y sobre explotación de mujeres y niños. Situaciones todas ellas consideradas por las multinacionales como ventajas comparativas.

Lo mismo sucede con los asalariados de zonas francas, cuya actividad se considera demasiado vital como para ser obstaculizada por el respeto al derecho.

### **1.5.2. Amenaza de Desplazamiento**

Todas estas discriminaciones están fuertemente marcadas por el género. La

sub contratación, el trabajo temporal u ocasional, los empleos a tiempo parcial y actividades informales tienen mayor incidencia entre las mujeres.

Las mujeres son mayoría en las actividades no sindicalizadas, Y donde la seguridad y protección son escasas o inexistentes, alimentando el ciclo familiar de la pobreza.

La negociación colectiva resulta afectada: al volverse más móviles, menos dependientes de los Estados, las multinacionales se liberan de cumplir con las legislaciones nacionales.

La sola amenaza de traslado de la empresa multinacional a otro país basta para entorpecer tanto la libertad de asociación como el derecho a la negociación colectiva o la huelga.

## **CAPITULO II**

# **EL ESTADO, LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y EL PATRIMONIO Ó CAPITAL SOCIAL.**

## 2.1. Actividades y Fines del Estado.

Fue Nicolás Maquiavelo (1469-1527) quién percibió correctamente para su tiempo el concepto de Estado. Según su concepción, el Estado era una forma (*status*) político nuevo, lo que equivale a decir, en la concepción de Jan Dhondt, que el Estado es una nueva forma de organización vertical de la sociedad.

Pero existen diversas teorías acerca de los fines del Estado, las que fueron variando a través del tiempo.

A partir del conceptual de Maquiavelo, los nuevos Estados, fueron consolidando atribuciones en los aspectos político, social y territorial de la sociedad; con poder creciente, con un ejercito permanente y un orden jurídico y funcionarios encargados de sus administraciones.

El Estado logra la completa concentración de sus instrumentos de mando en lo económico, lo administrativo, lo militar y jurídico, e impone obediencia a sus súbditos.

Ese poder estatal, en gran parte fue posible por las orientaciones del mercantilismo que propiciaba su expansión mas allá de sus fronteras. Esta evolución, afianza la autoridad, que otorga fuera del príncipe, en favor del poder del Estado, convirtiendo la riqueza y propiedad de los soberanos en propiedad pública.

En los albores de la edad moderna, el Estado tiene a su cargo nuevas actividades: la educación, la administración de justicia, el transporte, las comunicaciones y en cierto modo la salud de la población y de toda otra actividad que de una u otra forma le atañen, que antes eran atendidas por la Iglesia, organizaciones locales y/o familiares.

Para atender y cumplir estas nuevas funciones el Estado organiza su administración, contrata los servicios de funcionarios que se dedicaban íntegramente a actividades administrativas y que percibían remuneraciones por el trabajo que realizaban.

Consecuentemente, el Estado requirió mayor financiamiento para afrontar esa

aplicación de poder en un creciente número de funciones, recurriendo a la recaudación de tributos.

Un aspecto que los soberanos y gobernantes de aquella época consideraron primordial, fue el fortalecimiento de la maquinaria estatal, que les otorgaba poder y cuya actividad estaba a su servicio; procedieron entonces a dictar disposiciones legales, es decir establecieron un ordenamiento jurídico: nacieron la Cartas Magnas y las Constituciones, siendo una de las primeras el "*Instrument of Government* de Oliverio Cromwell, en Inglaterra el 1653.

Esta centralización de poder, provocó en el pensamiento político, la reacción de los súbditos que se veían sojuzgados y sometidos a un poderoso ente que controlaba su vida y sus actos. Surgieron pensadores que planteaban criterios que enriquecieron la Teoría del Estado con fundamentos novedosos respecto a conceptos tales como soberanía, libertad, derechos individuales, inalterabilidad, inviolabilidad y otros.

Se plantearon así las más diversas opiniones de autores tales como Grocio, Hobbes, Locke, Rousseau, y otros que se agruparon por similitud de criterios con los autores, en escuelas que plantean verdaderas corrientes ideológicas, económicas y políticas.

Así la escuela Fisiocracia, afirmaba que toda la riqueza provenía de la tierra y que el Estado era un organismo artificial ajeno al orden natural, que no debía existir y que los hombres debían gozar de libertad plena en sus diferentes actividades.

Por influencia del *Laissez faire, et Laissez Passer*, - dejar hacer, dejar pasar -, que influyó notablemente para disminuir el poder estatal, pero que fue relegado por la Revolución Industrial que nuevamente acrecentó el ámbito de su actividad.

La escuela de la Economía Clásica, fundada por Adam Smith planteó nuevos fines y funciones del Estado, agrupando sus principios en el llamado "iluminismo" que influyeron en Francia y Gran Bretaña, las que alcanzaron considerable el desarrollo económico en la época de la Revolución Industrial.

En cuanto a las funciones del Estado, Adam Smith la circunscribía a la defensa nacional, administración de justicia, obras públicas autofinanciadas, protección del comercio exterior sin monopolios y la educación; Criticaba el favoritismo, la corrupción, los excesivos tributos que se manifestaban notablemente.

El Liberalismo surge como continuador del *Laissez Faire*, plantean en cambio que el Estado debe vigilar con neutralidad, como simple espectador. Afirma que las funciones del Estado deben reducirse a guardar el orden policial interno, la defensa externa; de ahí surge la designación de "Estado gendarme y policía" al tipo de Estado que formula.

Conviene aclarar que se entiende aquí por liberalismo. La siguiente definición por su claridad nos ofrece una verdadera idea de lo que significa el Liberalismo.

*"El liberalismo es un sistema económico-político, cuya orientación ideológica postula la libertad de la vida económica, es decir el libre juego de las fuerzas económicas, fundándose en que la eficaz colaboración de estas fuerzas presuponen la libertad de movimiento".*<sup>14</sup>

El Liberalismo proclamo la libertad, igualdad y fraternidad que inspiraron el pensamiento de la Revolución Francesa, pero esos principios fueron utilizados en favor de la burguesía que fue la clase dominante que retuvo el poder político; la justicia se inclinaba en favor de los poderosos, la fraternidad era un mero postulado y la libertad, sobre todo en las relaciones laborales, era simplemente teórica, pues había mas oferta que demanda de mano de obra, por lo que los patronos imponían las condiciones laborales y que los trabajadores no tenían mas alternativa que aceptar.

El crecimiento industrial y el avance técnico de las naciones económicamente más adelantadas a fines del siglo XV, requirieron con urgencia materia prima y ampliación de mercados de consumo, factores que impulsaron la necesidad de cruzar los mares para descubrir y conquistar los territorios que ya se sabía existía en ultramar.

---

<sup>14</sup> "Derecho Administrativo", Prof. René Gutierrez, pag. 26.



En España y Portugal primero, y después en Inglaterra, se organizaron verdaderas empresas con fines de conquista y/o colonización. Así fue como se descubrió y colonizó América, por necesidades económicas de la época.

## **2.2. EL Estado Boliviano.**

Para comprender el proceso de desarrollo, los cambios y transformaciones del Estado Boliviano, es imprescindible efectuar un somero análisis histórico, en particular en lo referente al crecimiento de sus responsabilidades y testamentos, a la época de la Colonia, hasta la que nos es contemporánea.

El panorama Europeo en el siglo XV, dominado por los principios mercantilistas, explica la codicia de las metrópolis europeas por las riquezas mineras que se explotaron con gran avidez, con la finalidad de acumular la mayor cantidad posible de oro y plata, pues países y personas eran más ricos cuanto más de estos metales poseían.

España colmo sus apetitos, con las riquezas encontradas en sus colonias americanas. A las regiones del Perú, ricas en grandes yacimientos minerales, pero de naturaleza magra para la agricultura y ganadería, sobre todo en la zona de la cordillera y del Altiplano, los españoles no vinieron con intenciones de radicarse en forma definitiva, ni dispuestos al trabajo agrícola ni minero; para esos menesteres enviaron a los nativos llamados mitayos, a las entrañas de la tierra para extraer metales, bajo el sistema de la "mita" y trabajo forzado.

En cambio en otras regiones de América los conquistadores se establecieron con sus familias y se dedicaron con gran interés a actividades agrícolas y ganaderas. Los asentamientos coloniales en Norteamérica son un claro ejemplo.

En el sur del continente en cambio, mediante el sistema de las "encomiendas" y del "repartimiento" (entrega y reparto de indios y tierras) se despojo de sus tierras a sus primitivos y originarios propietarios, enajenando además su trabajo.

Esos hechos, unidos a la crueldad con que los españoles trataban a los nativos, provocaron la natural reacción de la población sojuzgada, que se manifestó en las sublevaciones indígenas de fines del siglo XVIII, encabezadas por Tomas, Damaso y Nicolas Katari que provocaron una verdadera conmoción en la sociedad colonial de habla hispana.

Pero quienes lucharon contra la población indígena, para sofocar esos levantamientos, fueron los criollos y mestizos asentados en los centros urbanos, que al defender más a su propia seguridad que al poder español, adquirieron plena conciencia de su fuerza, para luchar por la emancipación de las colonias y la instauración de un gobierno propio e independiente.

Con ese cuadro de situación, la ideología de la Enciclopedia se introdujo subrepticamente en América y se irradió desde la universidad de San Francisco Xavier, a todo el ámbito colonial hispano, con la propagación de ideas democráticas y liberales.

Por otra parte, la realidad colonial brindaba las condiciones propicias para el proceso revolucionario de emancipación del Perú contra la monarquía.

Así se inicio la larga y cruenta guerra de la Independencia que se prolongo a lo largo de 15 años, desde el 25 de mayo de 1809, hasta el 6 de agosto de 1825, fecha que se firma el acta de la independencia "eligiendo un Estado soberano e independiente de todas las naciones, tanto del viejo como del nuevo mundo"

El naciente estado comenzó con su vida republicana bajo el mismo orden económico, social y político vigente en la colonia, pero casi inmediatamente surgió en el panorama político boliviano, con toda la secuela de luchas intestinas por sus intereses personalistas y su afán de poder, el caudillismo criollo, con consecuencias negativas para el futuro.

Su primer presidente, el libertador **Simón Bolívar**, de quien la patria lleva su nombre, dictó de inmediato medidas para cambiar la estructura colonial de gobierno y dar vigencia a la soberanía e independencia, con disposiciones que favorecieron al pueblo; abolió el tributo indígena, se preocupó por la instrucción pública, la apertura de caminos, creó la Contaduría General de la República.

**Sucre**, que sucedió en el mando supremo de la nación a Bolívar que gobernó desde el año 1826 al 1828, con sus dotes de excelente administrador, prosiguió la tarea de organización y consolidación del nuevo Estado; dispuso la división política de Bolivia, organizó sus instituciones, estructuró la Hacienda pública, constituyó el poder judicial, dio gran atención a la instrucción pública; el 25 de mayo de 1826 la Asamblea Constituyente sancionó la primera Constitución Política.

Las ambiciones caudillistas, se manifestaron de inmediato contra los actos de gobiernos de Bolívar y Sucre; criticaron la constitución propuesta por Bolívar, llamada "La Vitalicia", por que daba ese carácter al mandato presidencial; protestaron por la permanencia de las tropas del ejército Gran Colombiano en Sucre, hechos que culminaron con la tentativa de asesinato del Mariscal de Ayacucho en Sucre.

Superadas las inestables presidencias del Gral. **Pedro Blanco** (1 de enero de 1829) y de **José Miguel de Velazco**, es el Mcal. **Andrés de Santa Cruz**, elegido por el congreso, quien dio una nueva orientación a la política nacional, fue el gestor de una administración fecunda de diez años, que dio al país una sólida organización institucional; un re ordenamiento integral; rehabilitó el erario nacional; reactivó la producción minera; reglamentó la organización y funcionamiento de los ministerios existentes del Interior y Relaciones Exteriores, hacienda, guerra y marina; hizo lo propio con las autoridades político administrativas; creó las universidades de La Paz y Cochabamba; el año 1831 se sancionan los códigos Santa Cruz y la segunda Constitución del Estado Boliviano el 14 de agosto del año 1831.

Se critica al gobierno de Santa Cruz, de haber conservado la mentalidad aristocrática de corte liberal, que quiso reproducir en Bolivia, a través de la Confederación Perú- Boliviana.

La batalla de Ingavi, que marca la desaparición definitiva del Gran Perú, y que sepultó las ambiciones anexionistas del Perú, tuvo la virtud de afirmar el espíritu de nacionalidad de los bolivianos

Al gran **José Ballivián**, le toco nuevamente la tarea de reconstruir la nación después del fracaso de la Confederación, las luchas internas y la invasión peruana. Bajo su gobierno, en 1842 Chile pone al descubierto sus propósitos expansionistas y su intención de apropiarse de las grandes riquezas salitreras y de huano, que poseía Bolivia en el sud oeste de su territorio, que por entonces ya eran explotadas por la compañía Sanzetenea Myers, Bland & Co. ,y Duey & Barroillet; de manera atentatoria contra todo derecho, en forma unilateral y caprichosa, Chile fijo sus limites hacia el norte en el Morro de Mejillones, que pertenecía a territorio Boliviano.

Hasta ese momento de la historia patria, solamente los sectores aristócratas criollos recibieron la atención de los gobiernos y fueron los únicos beneficiados; el pueblo en su mayoría, particularmente el campesino, permaneció al margen de la vida social, económica, política y cultural del país.

El gobierno de **Manuel Isidoro Belzu**, representó a los mestizos y se puso de frente a los aristócratas y terratenientes criollos que gozaban de prebendas y privilegios.

Luego de varias conspiraciones de los sectores ofendidos y perjudicados en sus intereses, el 15 de agosto de 1855 asume **Jorge Córdova**, primer presidente de Bolivia emergido de elecciones populares; el 8 de septiembre del 1857, asume el poder **José Maria Linares**.

Linares encontró solo defectos, desorden, inmoralidad y tomando por causas los efectos, se dio a la tarea de moralizar el país; con desconocimiento de la realidad y tratando de ignorar que la estructura económica semi feudal y los efectos de la crisis mundial de entonces, que repercutían directamente en Bolivia.

Cambio la antigua división político administrativa del país, modificó la estructura del poder ejecutivo, aumentó a cinco el número de ministros, constituyó un Consejo de Estado, reorganizó las municipalidades, promulgó la Ley de Organización Judicial, transformó la economía con un régimen austero y se erigió en dictador.

Fue derrocado por su propia casta dirigente, en la que se encontraba la inmoralidad y sobre la que recayeron las medidas; sus propios colaboradores protagonizaron el golpe que dio fin a su gobierno.

Otro exponente de la misma política defensora de los intereses de la casta criolla de los terratenientes, fue **Mariano Melgarejo**, que tomó el poder de **José María Acha** en 1864, después de un audaz golpe. Dispuso la venta de las tierras de la comunidad para enriquecer más a los terratenientes que tenían gran influencia en el manejo del Estado y cedió grandes extensiones de territorio a países extranjeros.

Le sustituyó **Agustín Morales** que se levantó el 15 de enero de 1871. Una de sus primeras medidas de gobierno fue anular los actos administrativos de Melgarejo, pero no pudo anular los funestos tratados suscritos con Chile y Brasil. Murió asesinado porque oscuros intereses no permitieron oposiciones a su arbitrio en la conducción del país; según algunos historiadores su muerte fue confabulada por intereses Chilenos.

En 1879, luego del interinato de **Dr. Tomas Frías** se desencadenó la Guerra del Pacífico, que dio como resultado la pérdida del Litoral boliviano, desastrosos resultados para Bolivia y para su aliado el Perú.

La causa de la usurpación del Litoral, fue claramente económica, por que se descubre dos importantes materias primas, el salitre y el huano, abundantes en esa región costanera. Sin embargo los sectores dirigentes del país, no comprendieron la importancia económica de los recursos naturales que poseía la nación en esa zona; en cambio los consorcios económicos de las potencias de la época, con sede en Chile, como la compañía Melbourne, Clark & Cia. , en complicidad con la incipiente burguesía chilena, tendieron sus tentáculos sobre los territorios de los aliados, para apoderarse de esas importantes riquezas, unidas a la planta de Caracoles.

A la conclusión de la guerra, surgieron dos corrientes: una Guerrista, que planteaba la continuación del conflicto bélico y los Pacifistas, que pedían la paz. Esas corrientes dieron lugar en el pensamiento político, al nacimiento de

partidos de "ideología": la Guerrista se convirtió en el partido Liberal y la Pacifista en el partido Constitucional, que tiempo después se transformó en el partido Conservador.

La Plata que era empleada en la acuñación de monedas durante el periodo mercantilista bajo de cotización mientras otro metal, el estaño, que se empleaba para la fabricación de envases para conservas y particularmente para la elaboración de acero de alta calidad, en la etapa de auge industrial, alcanzó niveles elevados de cotización en el mercado de metales.

Así Bolivia, sello su destino de país minero, primero por la explotación de la plata y luego del estaño que constituyo el rubro más importante de su economía. Otros minerales como el wolfram, antimonio, cobre y algunos mas de menor importancia, constituyeron materia prima para la producción industrial de los países europeos en un comienzo y posteriormente de los Estados Unidos.

Grandes capitales se invirtieron en nuestro país, para la adquisición de su riqueza minera que era exportada y comprada a precio de mercado en el exterior, pero después esos capitales se destinaron para la apropiación de las mismas minas, ya sea directamente por el capital extranjero y en forma de sociedades bajo su dominio.

En la convención nacional de 1880, se confirmo como presidente constitucional de la República al General **Narciso Campero**, que inició un periodo de relativa estabilidad y reordenamiento del grave desequilibrio provocado por la guerra.

El Estado de guerra entre Chile y Perú, concluyó con la firma del tratado de Ancón, el 20 de octubre de 1883, sin la participación de Bolivia; este convenio entre dos de las tres naciones que participaron en el conflicto, quedó sellada la mediterraneidad de Bolivia.

La situación económica de posguerra denotaba sin embargo un proceso de notable recuperación, favorecida por la elevación de la cotización internacional de la plata, ese hecho dio lugar al repunte de la actividad minera. A este periodo la historia conoce como la "era de la plata".

En esta etapa, las significativas ganancias que obtuvieron las empresas, generaron una situación de poder y su participación como poder económico en la política nacional, a través del partido conservador; frente al cual los sectores de la clase media y trabajadora engrosaron las filas del partido liberal.

En septiembre de 1884 asume la presidencia **Gregorio Pacheco**, en cuyo gobierno la actividad minera en bonanza dio lugar al fomento de nuevos rubros en la economía nacional, surgen nuevas entidades bancarias, se da importancia a las vías de comunicación, se introducen los ferrocarriles y se explotan las extensas zonas geográficas del territorio patrio. Bajo este gobierno, el 20 de septiembre de 1884, se suscribe el pacto de Tregua con Chile.

Los gobiernos de **Arce, Baptista y Fernández Alonso**, continuaron con esa política de desarrollo que permitió el auge de la plata. En lo político los gobiernos de este periodo son conocidos como "la oligarquía conservadora", que termina con el Siglo XIX.

A la caída del conservadurismo, surge el Liberalismo, que adoptó una política pragmática, se apoyó en el positivismo, proclamaba las libertades individuales, de pensamiento, de cultos, el matrimonio civil, etc., sin embargo en el orden económico no planteó ningún cambio.

Los regímenes liberales comprenden desde el de **José Manuel Pando**, pasando por los gobiernos de **Ismael Montes, Eliodoro Villazon y José Gutiérrez Guerra**.

**Pando** tuvo que afrontar una situación grave para la república un movimiento separatista que culminó en una virtual guerra con el Brasil; fueron nuevamente causas económicas las que promovieron el conflicto: la goma, importante materia prima que alimentaba la industria de las potencias económicas mundiales.

Esa riqueza había atraído la codicia de aventureros especialmente brasileños que obtenían ingentes ganancias con la explotación y comercialización clandestinas. Cuando Bolivia estableció su soberanía y reclamó sus derechos con el establecimiento de una aduana sobre el río Acre (Puerto Alonso),

entraron en juego los intereses económicos.

Brasil alimentó el movimiento insurreccional de los explotadores brasileños, encabezados primero por Luis Galvez y después por el aventurero Placido Castro. El propio presidente Castro se traslada a esas regiones, el conflicto terminó con el tratado de Metrópolis, por el cual Bolivia cede al Brasil el Acre.

Fue también durante este periodo que se suscribió el tratado de Paz con Chile, por el que se recibió una indemnización de trescientas mil libras esterlinas, que sumadas a la suma de dos millones de libras, pagadas por el Brasil, alivianan las pesadas cargas económicas de entonces, pero que sin embargo no justifican ni compensan las pérdidas territoriales.

Con esas indemnizaciones se construyó una red de ferrocarriles, que fueron concedidos a la empresa inglesa The Bolivian Railway & Co., que monopoliza la administración de las líneas férreas más importantes del país, hasta hace pocos años.

En 1899 la tonelada de estaño se cotizaba en 112 libras e iba en continuo ascenso, lo que determina el relativo progreso y bienestar económico que caracterizaron los gobiernos de Ismael Montes y Eliodoro Villazón.

Surgió en esta época la llamada "oligarquía liberal", constituida por la burocracia de las empresas mineras, que como ya mencionábamos por su poder económico influyó también en esta corriente.

A partir de 1910, surgen las grandes empresas estañíferas que posteriormente se internacionalizaron, de ese modo el capital extranjero, se apoderó del control de las empresas, fijó precios en el mercado mundial, y condicionó el desarrollo de la economía del país dependiente y mono productora de minerales. Los cuantiosos recursos obtenidos por la explotación y comercialización de esta riqueza del Estado Boliviano, fueron llevados al exterior para su inversión en beneficio de las potencias hegemónicas, con exiguos ingresos para sus áreas y su clase trabajadora sometida a la explotación.

La primera guerra mundial, demandó la fabricación de material bélico, para



cuyo efecto los países en conflicto requirieron gran cantidad de acero, por lo que la explotación de minerales de los países productores alcanzó altos niveles, particularmente de estaño, cobre, wolfram y antimonio.

Empero, la conclusión de la contienda mundial, como era lógico disminuyó el requerimiento de minerales estratégicos y se produjo inevitablemente la baja de la cotización en el mercado.

Bolivia por su carácter mono productor, así como por el carácter de su economía dependiente, sufrió en forma derivada las consecuencias del conflicto bélico; esta situación demuestra objetivamente nuestro planteamiento de que Bolivia es un Estado con una economía capitalista dependiente condicionada por el desarrollo de la economía de los países industrializados.

Esas consecuencias, se tradujeron en la escasez de artículos de consumo, que en su mayor parte eran importados por el país; la siguiente elevación de precios, que condujo a la disminución del poder adquisitivo de los salarios y la desocupación.

El año 1920 a través de una conspiración se hizo cargo del poder una Junta Republicana y poco después asumió la conducción del país Bautista **Saavedra**, líder del partido republicano, y uno de los caudillos mas sobresalientes y discutidos de la primera mitad del siglo pasado.

En este periodo se acentúa la mono producción minera del país, su explotación alcanzó formas de capitalismo moderno en los principales centros mineros, fueron concentradas masas de trabajadores, importantes capitales y grandes maquinarias y equipos para la industria extractiva, surgiendo así en el ámbito nacional, el proletariado como nueva fuerza social.

Las empresas mineras de carácter nacional, como se ha dicho, por el interés de capitales extranjeros para tener bajo su control la producción, comercialización, fijación de precios en el mercado mundial, pronto fueron transformadas e internacionalizadas. En 1924 la Empresa Patiño se transformó en la "Patiño Mines & Enterprises Consolidated Inc." Con sede en Norteamérica; en 1925 la Compañía Aramayo, se convirtió en la "Compagnie Aramayo du Mines in

Bolivia" sociedad Suiza, y la empresa nominada "Mauricio Hoschild S.A.M.I." fue otra de esas nuevas entidades con participación de capital extranjero.

Esta es una inobjetable demostración de como los países capitalistas altamente desarrollados controlaron los recursos estratégicos de los países latinoamericanos bajo su dependencia.

El lapso comprendido entre 1920 y 1932, como consecuencia de la demanda de minerales en el mercado mundial, dio lugar al enriquecimiento de las grandes empresas y casi ningún beneficio para el Estado, los impuestos pagados por exportación fluctuaba entre un 3% y 7%. Fue el presidente Saavedra que elevó las tasas impositivas a la exportación de minerales hasta el 13 % y por Ley del 30 de noviembre de 1923 aumento el impuesto sobre utilidades mineras y dispuso el control de divisas por la exportación de minerales.

Desde el año 1920 el petróleo adquirió gran importancia para la gran industria, que utilizaba para los más diversos fines este producto y sus derivados; los primeros estudios y prospecciones realizadas en el territorio nacional, demostraron la existencia de yacimientos de este recurso natural agotable; no tardaron las empresas transnacionales en adjudicarse inmensas áreas de territorio boliviano, ricas en este recurso; así la Richmond Levering & Co., obtuvo un millón de Has., Transferidas después a otra empresa internacional, las Standard Oil & Co. of New Jersey, que lejos de dedicarse a la explotación y aportar beneficios al Estado, desarrollo una política monopolista, manteniendo las extensiones concedidas como "reserva".

Ante esa situación Saavedra dicto la Ley Orgánica de petróleos en 1922, disponiendo la prohibición de adjudicar extensiones mayores a diez mil Has.

Un aspecto que es necesario destacar en este periodo es el hecho de que por primera vez un gobierno se preocupó de dotar a la nación de una legislación laboral, en noviembre de 1921 se sancionó la "Ley sobre accidentes de trabajo", que otorgaba protección a los trabajadores contra los riesgos laborales; se dictó también un Decreto Reglamentario, posteriormente elevado a la categoría de Ley sobre Huelgas, conflictos entre el Capital y el Trabajo, los Consejos de

conciliación y la Ley sobre la jornada máxima de trabajo.

El año 1929 la depresión económica mundial afecta gravemente a los países mono productores y dependientes como Bolivia; la depresión disminuye la demanda de minerales, bajaron sus cotizaciones, lo que originó una secuela de problemas sociales, desocupación, disminución del poder adquisitivo de salarios, correlativa al alza de precios, entre otros.

Bajo el gobierno del Dr. **Hernando Siles**, afloraron las diferencias con el Paraguay por el Chaco Boreal, que se pusieron de manifiesto con el ataque paraguayo al fortín Vanguardia en 1928. Sin embargo, ante la difícil situación presentada, el presidente hábilmente, con sagacidad y dignidad soslayó un enfrentamiento bélico.

Fue recién en 1932, el 15 de junio, que se precipitó la contienda en el sudeste, con la ocupación ese día de la laguna Chuquisaca. Las acciones se prolongaron a lo largo de tres años, hasta el 1935. Las consecuencias para nuestro país fueron, un desorden administrativo, devaluación monetaria sin precedentes, correlativa inflación, la pérdida de vidas jóvenes y lo más grave la pérdida territorial en una extensión de 235.000 Km<sup>2</sup>.

La causa que generó esta guerra internacional fue fundamentalmente la importancia de lo que ya se llamaba "oro negro", que nuestra patria poseía en los bordes Nor orientales del Chaco, y que la Standard Oil tenía bajo concesión. Se sucedieron en el Gobierno **Carlos Blanco Galindo**, **Daniel Salamanca** y **José Luis Tejada Sorzano**, este último condujo el país en la posguerra habiendo tornado las primeras acciones judiciales contra la Standard Oil.

Sin embargo, fue en el gobierno del **Cnl. David Toro Ruilova** que se declara la caducidad de las concesiones petrolíferas otorgadas a esa empresa que tanto daño había causado al país, restituyendo al Estado todas sus propiedades para ser explotadas en forma directa por una empresa estatal nacional: Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos.

En 1937 el **Tcnl. German Busch Becerra**, que alcanzara celebridad en el Chaco por su heroísmo, asumió la presidencia de la república y en 1939 se

proclamo dictador. Como uno de sus primeros actos de gobierno dispuso la entrega obligatoria del 100% de las divisas provenientes de las exportaciones de minerales al Banco Central de Bolivia.

Lamentablemente su gobierno fue duramente combatido por diversos intereses que se sintieron perjudicados con las medidas dictadas; su muerte se produjo en circunstancias trágicas en agosto de 1939.

Bajo el gobierno del Gral. **Enrique Peñaranda** que sucedió al de **Carlos Quintanilla** surgieron como una reacción contra los viejos esquemas al servicio de intereses ajenos y por las necesidades de una transformación profunda, desde diferentes ángulos de expectativa de los problemas nacionales, surgen los partidos políticos como nuevos esquemas ideológicos e innovadores planteamientos: el Partido de la Izquierda Revolucionaria (P. I. R.), fundado por don José Antonio Arze; Falange Socialista Boliviana (F. S. B.), fundada en 1942 en Santiago de Chile por Oscar Unzaga de la Vega y el Movimiento Nacionalista Revolucionario (M.N.R.), jefaturizado por Víctor Paz Estensoro.

En 1943 un grupo generacional del Estado agrupados bajo la logia Razón de Patria (RADEPA) y el M. N. R., llevan al poder al mayor Gualberto **Villarroel**, quien gobernó con una reconocida sensibilidad social y dictó nuevas medidas respecto a la minería, que nuevamente después de la muerte de Busch, renovó su orden económico y su influencia política

Los acontecimientos de 1946 contra su gobierno, culminaron el 21 de julio, con los trágicos sucesos que registra la historia.

En las elecciones convocadas posteriormente fue elegido presidente el Dr. **Enrique Hertzog**, que asumió el mando el 10 de marzo de 1947.

Ese periodo se caracteriza por la pugna partidista que hizo carne en el país y nuevamente los intereses de grandes terratenientes y mineros afloran en la realidad nacional.

Ante la renuncia de este presidente, ante presiones político sociales se hizo cargo del mando **Mamerto Urriolagoitia**; que era su vicepresidente. En su gobierno afrontó una guerra civil y desarrollo la misma política de su antecesor

de carácter conservador.

El 9 de abril de 1952, se proclama la Revolución Nacional, conducida por el Movimiento Nacionalista Revolucionario que acometió grandes medidas en el orden económico, social y político, tales como la nacionalización de las Minas, dictadas el 31 de octubre de 1952; la Reforma Educacional en 1955, el Voto Universal, etc.

El nacionalismo revolucionario, sostuvo la necesidad de la alianza de obreros, campesino y clase media, tratando de desarrollar y fortalecer una burguesía nacional, o sea un desarrollo hacia adentro; sin embargo el crecimiento económico de Bolivia y la diversificación industrial expresaba que no podían lograrse, sin la ayuda de capitales extranjeros, los cuales a su vez cumplían la función de mantener el aparato burocrático del Estado.<sup>15</sup>

En el campo de la actividad sindical, los diversos sectores laborales del país tuvieron sus organizaciones sindicales y se afiliaron a las Centrales Obreras Departamentales (COD) y la Central Obrera Boliviana (COB) adquirió plena vigencia y una gran importancia, inclusive un verdadero poder político.

Durante el gobierno del M. N. R., se presentaron divergencias internas en el partido gobernante y Falange Socialista Boliviana opuso una permanente oposición y actividad conspirativa con numerosos enfrentamientos armados, en uno de los cuales falleció trágicamente su jefe y sus principales colaboradores.

La producción minera en las minas nacionalizadas experimentó una considerable baja debido a diversos factores, lo que originó una espiral inflacionaria. **Siles Suazo**, para aliviar la crisis económica con el asesoramiento de la misión Eder, ejecutó un plan de Estabilización Monetaria.

En el segundo periodo del gobierno de **Paz Estensoro** que resultó ganador en las elecciones de 1960, ese partido político que había llevado a delante uno de los más grandes procesos de cambio de las estructuras socioeconómicas del país, aunque inconcluso en diversos aspectos experimento prácticamente una

---

<sup>15</sup> VALENCIA Vega Alipio: Op. Cit. Pág. 390.

atomización de diversos sectores.

Para solucionar la situación deficitaria de COMIBOL, el gobierno puso en ejecución un plan Triangular para la recuperación de las minas nacionalizadas de esa empresa; la reacción fue negativa en el sector laboral, que presentó resistencia obligando al poder ejecutivo adoptar medidas de fuerza produciéndose inclusive enfrentamientos armados.

Los problemas se hicieron más agudos y se generalizaron las manifestaciones públicas y actos de protesta, que eran reprimidos seguramente por el organismo de seguridad del gobierno llamado control político.

Ante esos graves problemas, se emite el pronunciamiento de la Fuerzas Armadas el 4 de noviembre de 1964 y asume la presidencia el Gral. **Rene Barrientos**, a la cabeza de la Junta Militar de Gobierno.

Los actos de gobierno en ese periodo se caracterizaron por una constante preocupación hacia los campesinos y un definido propósito de continuar el proceso de la Reforma Agraria; en ejecución de una política de desarrollo nacional, se otorgaron garantías para la inversión de capitales nacionales y extranjeros.

Luego de postular a las elecciones del año 1966, resultó elegido presidente Constitucional, lamentablemente falleció en un trágico accidente aéreo el 27 de abril de 1969. A su muerte en sucesión constitucional asumió el mando de la nación su Vicepresidente Dr. **Luis Alfonso Siles Salinas**, mismo que dedico a los asuntos más importantes y urgentes de gobierno.

Nuevamente una junta Militar, esta vez encabezada por el Gral. **Alfredo Ovando**, se instaura el 26 de septiembre de 1969. Entre los actos de relevancia para nuestro estudio, podemos mencionar la derogación del Código del petróleo, la nacionalización de la Gulf Oil Co. con la reversión al Estado de todos sus bienes, en fecha 17 de octubre del mismo año.

En agosto de 1971, después de un corto periodo de gobierno de nueve meses del Gral. **Juan José Torrez** de inspiración socialista, se proclama la revolución nacionalista y se hace cargo del gobierno Gral. **Hugo Banzer Suarez**,

encabezando el Frente Nacionalista conformado por el MNR y la FSB.

Se inicia así un periodo de acelerado desarrollo económico social, para lo que se recurre al financiamiento extranjero, surgen numerosos organismos públicos, sea para el estudio de las inversiones (Ley 10045) y los que existían aumentaron notablemente el volumen de sus operaciones, respondiendo a las necesidades de producción de bienes y prestaciones de servicios. También se crearon las corporaciones de desarrollo y se dedicó gran atención a los medios de comunicación, a la infraestructura educativa; pero se declara el receso de la Universidad en 1971 para proceder posteriormente a su reorganización.

Otro aspecto importante en esta etapa, es el mérito del Gral. Banzer de haber entregado al país una nueva codificación basada en las nuevas concepciones del derecho. En fecha 1ro. de diciembre de 1977 mediante Decreto Ley No. 15160 "vencida la etapa del proceso de reordenamiento integral de la Nación y como una expresión de su vocación democrática" se convocó a elecciones generales para el 9 de julio de 1979.

El gobierno del Gral. Banzer de ese periodo aun hoy es materia de apasionada discusión, por su carácter dictatorial, como lo es su posterior gobierno por otras razones, pero sin duda aquel marca una inflexión en hacia el llamado neoliberalismo, que teorizo Jeffrey D. Sachs<sup>16</sup> el que recibió nombre y apellido con el decreto Ley 21060 en el año 1982, durante el tercer y último gobierno de Don Víctor Paz Estensoro.

Hasta aquí el resumen del proceso de desarrollo del Estado Boliviano, desde la colonia hasta finales del siglo XX; los actos de los gobiernos posteriores a los mencionados no tienen la necesaria perspectiva histórica para su consideración, seguramente con posterioridad serán objeto de estudio por parte de nuestros historiadores.

---

<sup>16</sup> SACHS, Jeffrey D.: « Latinoamérica y el desarrollo económico Global » Bolivia en el siglo XX. La Formación de la Bolivia Contemporánea. Harvad Club de Bolivia. ISBN 99905-0-018-5.

## 2.3. El Estado Moderno.

Un desarrollo histórico similar se ha producido en los demás estados latinoamericanos, configurados en la misma situación de dependencia dentro el ámbito del sistema capitalista, con la diferencia de que algunos de ellos tienen menor desarrollo comparado que otros, aunque el concepto de "desarrollo" esta más vinculado a aspectos económicos que jurídicos.

Con el propósito de salir de ese estado de dependencia, los países latinoamericanos se han preocupado de preparar proyectos y planes que permitan un paulatino y sostenido proceso de desarrollo de sus economías, puestos en ejecución particularmente las últimas décadas.

Como consecuencia de esta planificación se ha adoptado medidas económicas - sociales, que significan un cambio profundo en la concepción tradicional del Estado, ya que interviene directamente en las actividades económicas que hasta ese momento estaban exclusivamente manejadas y sometidas a la iniciativa de la empresa privada; al propio tiempo el Estado como agente del desarrollo nacional dicta disposiciones que reglamentan y controlan las actividades de estas.

Por cuanto el Estado clásico de tipo liberal, resulta insuficiente e inadecuado para cumplir con los complejos requerimientos que demanda la sociedad en los tiempos modernos y para mover el desarrollo debe ser sustituido por un Estado con nueva dinámica, organización administrativa eficiente, con nuevas políticas y objetivos.

Precisamente en los Estado que han alcanzado un menor grado de desarrollo, la empresa privada es incapaz de participar y sobre todo emprender rubros de la actividad económica fundamentales para el crecimiento económico del país y el bienestar social de las mayorías nacionales y sectores de limitados recursos.

El profesor colombiano J. J. Castro Martínez, dice al respecto " *El Intervencionismo del Estado consiste en conferir a esta entidad superior, poderosa, dueña de atributos de legislación, jurisdicción y administración,*



*facultades para resolver los conflictos que surgen entre la sociedad y el individuo, la dirección suprema de los factores que regulan la producción, la distribución y consumo de las riquezas y la satisfacción de las necesidades generales por medio del Servicio público".<sup>17</sup>*

Este modelo de Estado moderno, llamado keynesiano y adoptado por los diferentes países del mundo y también algunos latinoamericanos, ya no se concreta solamente a dictar leyes, garantizar la paz interna y la seguridad exterior, ya no es el Estado gendarme ocupado de resolver conflictos individuales.

Estados Unidos que es el país de más clara tendencia capitalista y altamente desarrollado, participa de este modelo de Estado y regula las actividades económicas a través de una serie de organismos federales.

Esas actividades económicas estatales, van aumentando constantemente e invaden campos reservados por el Estado Liberal - burgués solamente a los particulares. Esas actividades en líneas generales que asume el Estado moderno son: la productiva, de infraestructura social y reguladora de la actividad económica.

*"Para atender esas nuevas funciones de este tipo de Estado también llamado "desarrollista", necesita diversificarse en sus formas de representación jurídica, con el objeto de obtener mayor flexibilidad y soltura en el manejo de negocios y dirección de asuntos que antes eran propios de los empresarios privados."<sup>18</sup>*

Ahora bien esa injerencia del Estado, según las tendencias políticas y económicas predominantes, es en unos casos de mera protección a la industria, en otros tiende a la protección del interés colectivo y de la mayoría, consiste en la administración directa por el Estado de aquellas actividades fundamentales para la economía del país.

Es preciso señalar que el Estado desarrollista no es propiamente ni capitalista ni comunista, mas bien coexisten y compiten la empresa estatal y la privada y

---

<sup>17</sup> GUTIERREZ, René, "Derecho Administrativo" texto didáctico, Pág. 27.

finalmente se integran a través de las empresas de capital mixto.

Para atender estas variadas actividades el Estado ha creado numerosas entidades estatales, dotadas de patrimonio propio; personalidad jurídica; autonomía económica, técnica y administrativa; que actúan como entidades separadas de ese ente y parecería que nada tiene que ver con el, sin embargo son parte de él y no se las puede concebir aisladas en el campo jurídico.

## **2.4. La Burocracia en el Estado.**

Las muchas funciones que el Estado toma a su cargo, han originado la creación de numerosas entidades y consiguientemente el incremento considerable de los funcionarios públicos; el manejo de la administración en el Estado moderno se encuentra en manos de lo que se ha venido a llamar la "burocracia".

*“En todo Estado, el gobierno tiene dos ordenes de acción: político y administrativo; el primero esta situado al nivel de la formación y ejecución de las decisiones que interesan a la sociedad global y a sus principales divisiones y componente, es el poder; el otro se sitúa a nivel de la organización y de la aplicación de decisiones tomadas sobre asuntos públicos, se define por la autoridad, la organización formalmente jerarquizada y el sometimiento a reglas relativamente estrictas.”<sup>19</sup>*

### **2.4.1. Concepto y Definiciones de la Burocracia**

El término burocracia, es la mezcla de dos vocablos: francés el primero, "bureau" que significa oficina y griego el segundo "Kpatos" traducible como poder. De modo que la definición etimología, expresaría: " el poder que tienen

---

<sup>18</sup> NOVOA Eduardo, "El derecho como obstáculo al cambio social", 1981.

<sup>19</sup> KAPLAN Marcos "Fundamentos Políticos del Derecho Internacional" Edit. Limusa – Wilky S.A., México , 1967, Primera Edición.

los que trabajan en oficinas públicas o sea el poder de los oficinistas"; la Real Academia Española define este término como:

"Influencia excesiva de los empleados públicos en los asuntos y negocios estatales y la clase social que forman".

Guillermo Cabanellas, en su diccionario de Derecho Usual, nos da la siguiente definición: "Abusiva influencia de los funcionarios de la administración pública". Excesivo número de estos. Nos dice asimismo que es un elemento auxiliar de los dirigentes de una nación y que la ciudadanía condena sus defectos, los requisitos mínimos y otras enfadosas minucias de cuanto asunto entra su ámbito de jurisdicción.

*"Todo aparato administrativo y el del Estado mas que cualquier otro, tiene una propensión casi fatal a la burocratización como proceso y al burocratismo como resultado o sistema".<sup>20</sup>*

Por todos estos conceptos y definiciones, al hablar de administración, haremos una referencia ineludible a la democracia cuyos rasgos, características y consecuencias son múltiples y complejas.

#### **2.4.2. Comportamiento de La Burocracia del Estado**

La burocracia es un grupo social específico encargado de la administración de los asuntos públicos; encontramos la justificación de su existencia en la necesidad de imponer un orden común a través de la coacción. La administración pública supone la preservación de un ordenamiento legal, la burocracia esta al servicio de este orden establecido.

---

<sup>20</sup> KAPLAN Marcos Ob. Cit.. Pag. 33.

La burocracia esta conformada particularmente por las clases medias y populares, pero como la administración pública y el propio Estado, tienen intereses y necesidades que difieren de las de estos grupos sociales, hace que parte del cuerpo administrativo se encuentren en una situación que lo separa del resto de la población y más ligadas a los intereses del Estado como poder. Por eso se menciona cierta insensibilidad de la burocracia en su actuación frente a los otros grupos sociales y ante los problemas fundamentales de la comunidad.

La burocracia es un sistema de poder, saber y técnica. Esta conformada a través de una estructura jerárquica vertical de mando. Aun más, representa para sus miembros un medio de existencia material, ubicación social e inclusive participación política.

Desde el ingreso a un cargo, la asignación de funciones y atribuciones, los derechos y obligaciones, el desempeño de sus actividades, que fijan y determinan por los niveles jerárquicos superiores, llámese directores, jefes, supervisores, etc., que actúan de manera oficial, impersonal y legalizada.

Este complejo mecanismo donde sus componentes están interrelacionados y a la vez interdependientes uno de otros; se justifica y funciona en base a un "conocimiento burocrático" que es un conjunto de saber, técnica, procedimientos y hermenéutica aprendidos en la práctica de la tarea diaria. Conocimientos que son celosamente conservados por cada unidad de forma exclusiva e individualmente a veces como un secreto.

Esos modelos de actitudes y comportamiento compartido son lo que se llama el "*Know how*" que se utiliza en el lenguaje administrativo y que conservan los que pertenecen al aparato burocrático.

Otro aspecto característico, es el orden disciplinario, el respeto y sumisión a la autoridad así como la lealtad al cargo. En compensación cada miembro, recibe, según el nivel que ocupa y el cargo desempeñado, diferentes cargos de poder, responsabilidades, privilegios y promociones.

Por otra parte, la burocracia tiende siempre a acrecentarse, a cambiar su

ámbito de acción y poner en forma acumulativa, mientras mas grande su dimensión y complejidad, mayores sus responsabilidades y el requerimiento de multiplicar sus órganos.

Es característica una tenaz oposición y resistencia al cambio para implantar nuevos métodos y sistemas de trabajo; lo cual se hace evidente cuando se trata de implantar reformas e innovaciones en la administración si no se la ha preparado y concientizado previamente.

### **2.4.3. Características y Evolución de La Burocracia.**

Existe el criterio generalizado adverso, respecto a la burocracia y se utiliza este término en forma despectiva para designarla; empero considerando técnicamente la labor administrativa que realiza, se establece que si bien tiene algunos defectos característicos, como la inflexibilidad, rigidez, y su impersonalidad, los mismos no son exclusivamente del sector público, sino que se presentan en todas las grandes organizaciones y precisamente el sector público es uno de los más grandes en cualquier país.

Además que los defectos anotados surgen como una consecuencia de la cantidad de actos administrativos, procedimentales, operacionales, que establecen las disposiciones legales para la fiscalización y control; así como para dar sello de legalidad a los trámites; Garantizar la imparcialidad y el correcto manejo económico por parte de los funcionarios.

Otro factor que constituye a hacer más notorios estos defectos es la delegación de autoridad que necesariamente debe existir, a través de distintos niveles administrativos; ejecución, decisión, asesoramiento, apoyo y operacional.

Se han señalado las siguientes **características propias de la burocracia**:

- A. Distribución del trabajo en unidades administrativas.

- B. Ordenación interrelacionada de las actividades de esas unidades.
- C. Preparación profesional y técnica del personal que rige esas jerarquías, capacitado para el desempeño eficaz de sus funciones.
- D. Particularidades propias de sus componentes, en su condición de seres humanos, con personalidad, ambiciones y limitaciones.

Se reconoce que la burocracia considerada en abstracto, no es ni buena ni mala; ni surge por sí sola, mas bien esta condicionada por el medio y sus valores culturales. Ha existido desde la antigüedad y tiene también un desarrollo paralelo a la humanidad.

Surgió en Francia, la burocracia que podemos llamar moderna, bajo la concepción del Estado Liberal tradicional, en la época de Richelieu, que estaba constituida en un servicio civil centralizado para el cobro de impuestos y mas tarde para atender funciones derivadas de la expansión del Estado. De ahí su origen pseudo-francés.

Dentro del desarrollo histórico de la humanidad, en su avance hacia nuevas formas y sistemas económicos, sociales, políticos y administrativos, las instituciones, como la burocracia, experimentan cambios sustanciales para acomodarse a estas transformaciones y convertirse en agentes de cambio y parte activa en el proceso de desarrollo del Estado Moderno, para satisfacer en forma más eficiente las cada vez más premiosas necesidades de orden social de los pueblos; que plantean formas de solución antes insospechadas.

Por eso la burocracia del presente siglo, entendida como la organización sistemática de habilidades de individuos que permitirá alcanzar los fines del esfuerzo colectivo tiene que desempeñar un rol importante para coadyuvar a solucionar las necesidades sociales, con el aprovechamiento de los escasos recursos económicos que dispone el Estado. Para adquirir prestigio debe tomar conciencia de sí misma e integrarse a los esfuerzos de los otros sectores de trabajadores del país, para participar en las tareas de desarrollo nacional.

## **2.5.- EL FUNCIONARIO PÚBLICO**

*“ Servidor Público; 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 la presente Ley, el término servidor público, para efectos de esta ley, se refiere también a los dignatarios, funcionarios y empleados públicos u otras personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales, cualquiera sea la fuente de su remuneración”.*<sup>21</sup>

*“ Se considera funcionario Público a toda persona que ejerce un cargo legalmente creado por autoridad competente.*

*La carrera y derechos de empleados públicos esta constituida por un conjunto de normas que regulan los derechos y obligaciones de los Funcionarios del Estado, las condiciones de ingreso a la función pública, la permanencia y estabilidad en el ejercicio de esta y la promoción de cargos de mayor jerarquía y por último en el reconocimiento de su idoneidad en el ejercicio de la función como empleado público”.*<sup>22</sup>

### **2.5.1.- CARACTERÍSTICAS SOCIO DEMOGRÁFICAS**

En el año 2001 (mayo), el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) a instancias del Servicio Nacional de Administración de personal (SNAP) emite su “Censo

---

<sup>21</sup> ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO, Ley No. 2027, Pág. 5, 1999.

<sup>22</sup> CÁCERES ORELLANA, Darío, “ Derecho laboral ”, tomo I, Edición Ira., 2007.

Nacional de Funcionarios Públicos”.

1.1.- Los Objetivos planteados en dicho informe fueron:

“Contar con la información estadística pertinente y confiable sobre las características de la administración pública, la gestión de personal y de los servidores públicos de las entidades de los tres niveles del aparato estatal, para orientar la formulación, aplicación y evaluación de políticas de gestión de personal y de modernización de la Administración Pública”.

“Establecer la Línea Base sobre Recursos Humanos, características de la administración pública y gestión de personal para la implantación del Sistema Nacional de Información de la Administración de Personal (SIAP), que permita hacer el seguimiento y evaluar la aplicación de las políticas de gestión de personal en el sector público y las transformaciones de la fuerza laboral de la administración pública”.

“El levantamiento de la información en todas las entidades públicas de los tres niveles de administración a todos y cada uno de los servidores públicos, esto es:

- 1.- Entidades de la administración central descentralizada y desconcentrada, incluyendo programas y proyectos dependientes.
- 2.- Entidades de la administración departamental: prefecturas, entidades descentralizadas y desconcentradas y programas y proyectos dependientes.
- 3.- Gobierno Municipales y entidades y servicios bajo jurisdicción municipal.
- 4.- Poder Judicial (Personal Administrativo).
- 5.- Poder Legislativo (Personal administrativo).
- 6.- Corte Electoral (personal administrativo).
- 7.- Sector Salud Pública (Caja Nacional de Salud, Seguridad Social y personal administrativo).
- 8.- Sector Educación (personal administrativo)”.

“Quedaron excluidos del universo del estudio el personal de los sectores que ya han adoptado un sistema de carrera administrativa,



es decir:

- Magisterio Rural y Urbano.
- Funcionarios y docentes de las universidades estatales, Personal médico y paramédico del sector Salud.
- Seguridad Pública: Policía Nacional y Fuerzas Armadas.
- Personal diplomático y adscrito a la carrera diplomática.”<sup>23</sup>

## **2.5.2.- CARACTERISTICAS SOCIO DEMOGRÁFICAS PRINCIPALES:**

### **a) CANTIDAD DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS.**

Total	42.417
La Paz	17.004
Santa Cruz	6.781
Cochabamba	4.444
Resto del País	14.188

### **b) EDAD PROMEDIO POR SEXO Y TOTAL.**

Total	39 años.
Femenino	37 años.
Masculino	40 años.

### **c) CANTIDAD DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS POR SEXO.**

---

<sup>23</sup> INE, “Censo Nacional de Funcionarios Públicos” SNAP, mayo 2001.

Total	42.417.
Femenino	14.970.
Masculino	27.447.

**d) TOTAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS SEGÚN SEXO Y ESTADO CIVIL.**

Masculino total	27.447
Masculino casado	19.000
Masculino otros estados	8.447
Femenino total	14.970
Femenino casado	6.858
Femenino otros estados	8.112

**e) SEGUNDA OCUPACIÓN LABORAL**

Del total de 42.417 de funcionarios públicos, 4.482 se desempeñan en otra ocupación.

**f) HORAS DEDICADAS A LA SEGUNDA OCUPACIÓN LABORAL**

De 1 – 4 horas semanales	805
De 5 – 8 horas semanales	895
De 9 – 12 horas semanales	672
De 13 – 16 horas semanales	468
De 17 – 22 horas semanales	382
De 24 – 28 horas semanales	237
De 30 – 40 horas semanales	160
Más de 41 horas semanales	73

Sin respuesta	710
Total	4402

**g) IDIOMAS MÁS USADOS.**

Solo en Español	19.195
Solo extranjero	28
Solo Latino	34
Español – Ingles	3.960
Español – Francés	153
Español – Aymara	4.134
Español – Quechua	8.426
Español otro Extranjero	3.193
Español otro nativo	1.589
Español – Nativo – extranjero	1.401
Sin respuesta	304
Total	42.417

**h) FORMA DE CONTRATACIÓN DEL FUNCIONARIO PÚBLICO.**

- Convocatoria Pública Externa	11.265
- Invitación Directa	21.194
- Otra	9.050
- Sin Respuesta	308
Total	42.417

**i) TITULARIDAD EN EL CARGO.**

- Personal Regular	30.343
--------------------	--------

- Personal Interino	236
- Personal Eventual	9.170
- Consultor	2.377
- Sin respuesta	291
Total	<u>42.417</u>

#### **j) CARÁCTER LABORAL.**

Los Funcionarios Públicos se consideran con carácter laboral.

- Permanentemente	24.654
- Eventual	17.237
- Sin respuesta	526
Total	<u>42.417</u>

#### **k) ANTIGÜEDAD EN EL CARGO**

La antigüedad en el cargo del funcionario público es:

- Menos de 1 año	10.524
- De 1 a 2 años	11.359
- De 3 a 4 años	7.558
- De 5 a 6 años	3.217
- De 7 a 8 años	1.879
- De 9 a 10 años	1.311
- Más de 10 años	6.107
- Sin respuesta	462
Total	<u>42.417</u>

#### **l) SALARIO PROMEDIO EN Bs. (AÑO 2001).**

- Personal Regular	2.700
- Personal interino	2.605
- Personal eventual	1.814
- Consultor	6.415

### **m) LA ENCUESTA DE OPINIÓN**

El documento “Censo del Funcionario Público” 2001, incluye, con el propósito de contar con información de tipo cualitativo a cerca de la gestión pública, se aplico un cuestionario anónimo a muestras representativas de funcionarios públicos en los tres niveles de la administración.

“Con esta encuesta se pretende poner en marcha un proceso de recolección periódica de opiniones y puntos de vista de diferentes seguimiento de funcionarios públicos”.

#### **Se exigieron las siguientes áreas de investigación:**

##### 1.- Clima y Cultura Organizacional.

- Comunicación / información.
- Valores organizacionales ( de la institución)
- Participación en toda la toma de decisiones.
- Calidad de los servicios públicos.

##### 2.- Condiciones laborales.

- Percepción de la discriminación de género: capacitación y acceso a puestos de dirección.
- Percepción del rendimiento diferenciado según género: quienes trabajan más y mejor.
- Actitudes sociales hacia el trabajo de la mujer.

Resulta claro que la encuesta de opiniones incluida en el censo elige que áreas

de investigación que no tiene conexión directa con la temática de la presente investigación.

## **2.6.- FUNCIONARIOS PÚBLICOS SEGÚN LA SUPERINTENDENCIA DE SERVICIO CIVIL.**

Para la Superintendencia de Servicio Civil, el concepto y la clasificación de Servidor público se enmarca al Estatuto del Funcionario Público.

Respecto a la Administración pública, establece que la superintendencia de Servicio Civil, ha sido creada con el objeto de supervisar el régimen y gestión de la carrera administrativas en las entidades públicas comprendidas en el ámbito de aplicación del Estatuto del Funcionario Público, en este marco los sectores en los que actualmente se tiene competencia son:

- a) Todas las entidades que se encuentran comprendidas en la Ley de Organización del Poder Ejecutivo y su Decreto Reglamentario.
- b) Cámara de Diputados.
- c) Honorable Senado Nacional.
- d) También los Gobiernos Municipales.

En cuanto a los sectores de la Administración Pública la asociación con fines lícitos es un derecho Constitucional reconocido a toda persona, ello implica también a los servidores públicos, en consecuencia no se reconoce el derecho a la sindicalización de los funcionarios públicos por estar excluidos del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo.

Respecto a la institucionalización de los Servidores Públicos, se tiene registrado el siguiente número de Funcionarios incorporados y no incorporados a la carrera administrativa:

INCORPORADOS:	3905
NO INCORPORADOS	1209.

No existiendo un número exacto de Servidores públicos aspirantes a la carrera Administrativa.

Los aspirantes, dice son aspirantes a la carrera administrativa los funcionarios que hayan ingresado a una entidad pública a partir del 19 de junio de 2001, mediante convocatorias públicas externas y concurso de méritos, y que sean ratificados en sus puestos luego de su evaluación de confirmación; bajo la modalidad Transitoria son aspirantes los Funcionarios que ocupan puestos permanentes con ítem aprobado, a partir del cuarto nivel jerárquico en orden descendiente.<sup>24</sup>

## **2.7.- EL PATRIMONIO O CAPITAL SOCIAL.**

**El Patrimonio.** Bien común de una colectividad ó de un grupo de personas considerado como una herencia transmitida por sus ascendientes.

Desde la década de los 1970`s, Adam Smith inicia su investigación sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones.

Pese al transcurso del tiempo muchas de las preguntas con relación a esa temática continúan siendo un misterio. Como respuesta se han introducido diferentes “soluciones” ó medios que pretenden conocer la respuesta, aunque al poco tiempo se descarten, se modifiquen ó se transformen.

Se pretende introducir aquí, el concepto del “Capital Social” como un elemento con el cual se pueda abordar de una manera diferente los problemas esbozados por Adam Smith, sin caer en las “teorías desechables” a las que se refirió anteriormente.

---

<sup>24</sup> FUENTE: Superintendencia de Servicio Civil del Estado Boliviano.

El concepto fue expuesto en 1997 en un documento del Banco Mundial bajo el título “ Expanding the measure of wealth: indicators / of environ mentally sustainable development” y todo lo que en adelante se exprese es fruto del esfuerzo de la Dra. Carla Zumbado, quien ha resumido la distintas teorías en relación al capital social, su definición y su relación con el rendimiento económico de los países.<sup>25</sup>

Sin duda no escapará al lector la naturaleza económica de la temática pero, según se hará evidente desde las definiciones en pugna para el concepto de capital social, ciertamente nuevo, se hace evidente el hecho subyacente de las enormes connotaciones jurídicas que tal concepto con lleva.

Las preguntas que Adam Smith se planteaba giraban en torno a que hace que una nación sea “Rica”? ¿son sus recursos naturales, su capital humano y su capital físico una posible respuesta ó esta se encuentra en la suma de algo más que esos tres reconocidos componentes?.

El Capital Social reactiva la noción de una estructura social dentro de la sociedad, toma las ideas de redes sociales, instituciones formales é informales del poder del gobierno y de la sociedad civil, rescata del anonimato la importancia del compromiso social, las solidaridades y asociaciones, y los actores.

### **2.7.1.-CAPITAL SOCIAL: EL ESLABÓN PERDIDO DEL DESARROLLO.**

La tesis del Capital Social sostiene que hay cuatro tipos de capital que contribuyen a la riqueza nacional: el Capital Físico, el Capital Natural, los Recursos Humanos y el Capital Social.

El capital social se define como ese activo que determina la manera en que los actores económicos interactúan y desarrollan en otras palabras su capital social

---

<sup>25</sup> ZUMBADO, Carla. – [http://iigov.org/pnud/revista/nota\\_103\\_latne](http://iigov.org/pnud/revista/nota_103_latne).



permite explicar que distintos países con una dotación económica similar alcancen rendimientos económicos diferentes, que implican grados diversos de desarrollo y desigualdad.

Politólogos, antropólogos y sociólogos definen el capital social como el conjunto de normas jurídicas, redes, valores y organizaciones a través de las cuales los actores y sus grupos y/o accedan al poder y sus recursos, y formulan y toman decisiones.

Obsérvese que en esa definición – por cierto general - se menciona a “ el conjunto de normas jurídicas” organizaciones, a través de los cuales los “actores” y sus grupos” etc. Pues bien, para la presente investigación el conjunto de normas jurídicas las pertinentes al derecho laboral en materia de sindicalización que es una de las formas de las posibles organizaciones de la masa laboral en general y rivalmente los actores y sus grupos no son otra cosa que los funcionarios públicos mancomunados en grupos según sea el sector y los niveles en que se desempeñan.

Lo expresado hasta aquí, ha inducido a la autoría ha incluir el concepto de capital social, como factor de análisis ya que el capital social en primer lugar puede ayudar a explicar como funciones las redes sociales y las organizaciones, los mercados, los sistemas políticos como mejorarlos en segundo lugar, el capital social se puede ligar al rendimiento económico, político y social a través de sus roles que juegan las instituciones, los marcos legales y sus gobierno existentes.

Sin embargo a pesar de lo difícil que es medir y cuantificar el capital social (lo cual limita su valor empírico), se debe continuar con el estudio de su formación y sostenibilidad más aún, distinguir entre los varios tipos de capital social, nos llevan a entender las diferencias de desarrollo entre países y/o comunidades.

### **2.7.2.- DIVERSAS DEFINICIONES DEL CAPITAL SOCIAL.**

En el ámbito teórico hay poco consenso sobre la definición del capital social. La principal diferencia se encuentra en la distinción entre una conceptualización:

- a) Limitada, caracterizada por un asociacionismo horizontal, en alguna medida respaldada por la conceptualización histórica de Jan Dhondt<sup>26</sup>
- b) Intermedia, que utiliza asociacionismo horizontal y vertical.
- c) Amplia, el llamado Neo – Institucional.

Cada una de estas ideas ha sido instituida por uno ó más teóricos, entre los cuales Putman, Coleman , North y Olson, son las respectivas cabezas visibles de cada uno de sus enfoques anteriores.

a) Putman: asociación Horizontal.

b) La idea de Putman respecto al capital social es de carácter “limitado”.

El concepto de capital social promovido por Putman no puede abarcar varios elementos distintos que no sean asociaciones de cooperación social, y omite la complejidad de efectos “negativos” y “positivos”.

El capital social de Putman consiste en un ejemplo de asociaciones horizontales entre personas, de tal manera que incluye redes sociales ( osea, redes de compromiso cívico) y conjunto de normas asociadas que afectan la productividad de la comunidad, las redes y normas tendrían la función de facilitar la coordinación y cooperación en beneficio de sus miembros de la asociación.

Aunque el concepto de Putman se pueda operacionalizar y medir (por ejemplo, contando las asociaciones, su membracía, número de veces que se reúnen, etc.) la definición de Putman tiene los siguientes problemas:

- En la medida que considera las asociaciones “ positivas” como capital social, debería primero llegar a un acuerdo sobre lo que constituye un resultado “deseado”, para luego determinar cuales de estas asociaciones se esfuerzan por conseguir estos “buenos” resultados.

---

<sup>26</sup> DHONDT, Jan: “La alta edad media”, Historia universal, siglo XXI. Vol. 10 ISBN 968-23-0026-6, Pág. 111.

- La complicación emerge en la aplicación en práctica de la teoría, ya que sería difícil construir una lista de resultados “positivos” sin entrar en vicios de valor, ni tropezar con problemas referidos a la creación de consensos en torno a los objetivos de las asociaciones.
- Aunque la idea de Putman respecto al capital social incluye asociaciones “positivas” y “negativas”, esta limitada, ya que reduce el capital social a las asociaciones horizontales entre personas.
- Además, la valorización de positivos versus negativos, se presta para incluir a muchas asociaciones que juegan un papel fundamental en el sistema social, económico y político, a pesar de su naturaleza y valoración “negativa” por ejemplo, el hecho de que Putman limita su definición y valoración positiva de capital social a asociaciones “horizontales”, excluye a las organizaciones autárquicas y formales a que estas puedan cumplir una función importante en la sociedad y economía de un país.

c) Coleman y Fukuyama, asociacionismo horizontal y vertical.

El Concepto de Coleman es más amplio que el de Putman por dos razones:

- Por un lado, Coleman incorpora las asociaciones de tipo vertical, lo que quiere decir asociaciones con relaciones jerárquicas y una distribución de poder desigual entre las personas.
- Segundo, porque hace la observación de que el comportamiento de entidades tales como las empresas, el Estado y otras similares, también son fundamentales para su idea de capital social.

En consecuencia, Coleman define el capital social como la variedad de diferentes entidades que comparten dos elementos.

1.- todas, en algún aspecto, forman parte de la estructura social.

2.- todas facilitan ciertas acciones a los actores – sean actores personales ó corporativos – dentro de la estructura.

Con la ampliación del concepto de capital social Coleman logró esquivar el problema de “ hacer juicios de valor” el incluir diversas asociaciones permitió

que las entidades asumieran objetivos positivos y negativos.

Así una forma dada de capital social que es valiosa para facilitar ciertas acciones, puede ser inútil o hasta dañina para otras acciones.

Lo que logra esta conceptualización del capital es incorporar la estructura social en general, así como las normas que regulan el comportamiento interpersonal é interinstitucional.

Francis Fukuyama, que se adscribe al concepto de Coleman asigna a las asociaciones horizontales, la fuente principal y más positiva del capital social.

Su enfoque es sobre lo que él denomina “las virtudes sociales” de una sociedad o grupo, señala que hoy, con el abandono de la ingeniería social, cualquier observador comprende que las instituciones políticas y económicas liberales dependen de una sociedad civil dinámica y saludable, al mismo tiempo, esta sociedad civil depende de los hábitos, valores y costumbres, atributos que solo se pueden influenciar indirectamente por acciones políticas conscientes y estimuladas, y munidas por un conocimiento y respeto de la cultura.

Para Fukuyama la confianza es el atributo cultural más importante: “ el bien estar de una nación, así como su habilidad para competir, están condicionados por una característica cultural dominante y singular: el nivel de confianza inherente en la sociedad”.

#### d) NORTH Y OLSON: el enfoque neo – institucional

Al adoptar un aproximación neo – institucional, North y Olson son los pensadores que más ampliamente conciben el concepto de capital social.

Estos autores incluyen el ambiente social y político que permiten el desarrollo y la configuración de la estructura social.

Incorporarlas no solo las relaciones informales, horizontales, locales y jerárquicas, sino también las relaciones formales é institucionalizadas, las estructuras como el gobierno, el régimen político, el Estado de derecho, el sistema judicial, las libertades civiles y políticas.

Ambos teóricos sostiene que las instituciones tiene un efecto importante sobre

el ritmo y la pauta del desarrollo económico.

Desde la perspectiva de la presente investigación y/a juicio de la autoría, el enfoque neo – institucional sería el adecuado a la argumentación consecuentemente:

Si la normativa referida a una asociación horizontal – los sindicatos – dentro de una estructura como el gobierno es deficiente o contradictorio, una de sus consecuencias evidentes será una discriminación del capital social del país y del nivel de desarrollo alcanzable por este.

No obstante, cualquiera sea el enfoque del concepto del capital social que se adopte la conclusión sería similar cualquier deficiencia de las normas conducirá a una discriminación del nivel de desarrollo alcanzable, puesto que el capital social es el factor dinamizante de los tres otros tipos de capital: el capital natural, el capital humano y el capital físico o creado.

### **2.7.3.- CONTRIBUCIONES DEL CONCEPTO DE CAPITAL SOCIAL.**

Se conoce ampliamente la importancia de incluir el capital social, en el análisis del desarrollo del capital social no solo tiene consecuencias sociales; sino también afecta las esferas económicas y políticas, el crecimiento, la disminución de la pobreza, la equidad, la calidad institucional, los regímenes políticos y la eficiencia son afectadas y dependen del nivel y del tipo de capital frecuente en la estructura social.

En el concepto de capital social hay una crítica implícita de los análisis y las políticas de desarrollo económico que ignoran la dimensión sociedad de las estructuras sociales, económicas y políticas. Las motivaciones de grupos, comunidades y sus miembros trascienden en lo puramente económico.

De esta manera, el desarrollo se convierte en un proceso complejo que no solo

cuestionan las estructuras formales y económicas, sino que también exige un acercamiento no mecánico al diseño estructural, no obliga a preguntarnos cuales son las instituciones que funcionan mejor bajo distintas condiciones económicas y sociales.

Es que cualquiera de sus tres enfoques (ofrecidos por Putman, Coleman, Fukuyama, y North y Olson) son en realidad visiones complementarias del mismo proceso tal es en aprestada síntesis, la conceptualización del capital social. Resulta evidente que los sindicatos en general y el necesario a los funcionarios públicos son instituciones horizontales cuyo perfeccionamiento jurídico normativo, resulta vital no solo en este ámbito sino también para el potenciamiento del desarrollo económico del país.

La visualización de las organizaciones sindicales como entidades de carácter horizontal dentro de un conjunto social, ha sido uno de los pilares teóricos fundamentales desde el mismo principio de la exposición de la presente investigación.

Si bien la misma restringió su campo al derecho a la sindicalización de los empleados públicos ó servidores públicos, que son apenas un parcial de la totalidad de la masa de trabajadores bolivianos – aunque ciertamente específicos - unos pocos ejemplos referidos al resto de los trabajadores, pueden quizás explicar parcialmente – a la luz del concepto de capital social - el retraso económico comparado de la república de Bolivia con relación a países del área con los demás tipos de capital equivalentes, nos referimos en particular a aquellos que conformaban el Tiahuantinsuyo, pues compararla con Haíti solo puede avergonzarlos.

Puesto que la investigación por la naturaleza jurídica de la licenciatura que se persigue ha girado en torno a las normas jurídica atinentes a su temática que como se dijo precedentemente es específica al funcionario público

Pero ¿ qué ocurre en la práctica con relación al resto de los trabajadores? ¿ se presentan acaso contradicciones de otra naturaleza? ¿ son solo los empleados públicos los afectados? ¿ Son las organizaciones horizontales las

disfuncionales? ¿Existen grupos de producción de riqueza que por la naturaleza de su producción tienen restricciones normativas, no ha locales sino del contexto económico globalizado en el que país esta inmerso?.

## **VEAMOS ALGUNOS EJEMPLOS DE LA PRÁCTICA.**

**EJEMPLO I:** En la práctica, el requisito de contar una empresa con 20 trabajadores / as como mínimo para poder constituir un sindicato ha demostrado ser una importante restricción a la sindicalización de los mismos, teniendo en cuenta que se estima que el 70% de las empresas tiene menos de 20 empleados.

**EJEMPLO II.-** El tribunal laboral ¿es eficaz?

La lentitud en la administración de la justicia laboral no es ajena al tribunal laboral nacional, cuyos fallos suelen tardar más de un año, de manera que cuando se tratan casos de discriminación contra dirigentes y miembros de sindicatos, sus decisiones resultan muchas veces inaplicables.

**EJEMPLO III.-** Huelga

En la practica las huelgas tienen lugar, muchas veces desembocando en las denominadas “ de hambre”, costuramientos de bocas, crucifixiones, etc.

En el año 2006, durante el transcurso de los meses de marzo y mayo tuvieron lugar varios paros de 24 Hrs. En los sectores: transportes públicos, minería, educación y transporte aéreo, sectores que reclamaban negociación colectiva, mejoras salariales, entre otras.

**EJEMPLO IV.-** Campesinos.

En la práctica los campesinos han formado sus propias asociaciones a fin de proteger sus intereses, aunque no están negociados por la Ley como sindicatos, considerándola injusta, algunos dedicados a producciones

restringidas – Los coccaleros – están particularmente indignados ante la ofensiva emprendida como parte de la lucha antidroga – totalmente justificada – de los diferentes gobiernos contra los productores de coca, un cultivo tradicional que constituye su única forma de sustento por la ineficiencia en la busca de soluciones por un desgastado programa de “desarrollo alternativo”.

**EJEMPLO V.-** la acción sindical y las propuestas de los campesinos a menudo están estrechamente relacionados.

La central sindical nacional, Central Obrera Boliviana (COB) incluyo a los campesinos coccaleros entre sus miembros, relacionamiento que es claramente oblicuo.

**EJEMPLO VI.-** En numerosas ocasiones la C.O.B. ha aliado fuerzas con una asociación de campesinos, la Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CSUTCB) para llevar a cabo protestas sociales con un vano relacionamiento con el Estado.



## **CAPITULO III.**

# **ANÁLISIS SOBRE LA LEGISLACIÓN NORMATIVA BOLIVIANA CON RELACION AL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.**

### **3.1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO BOLIVIANO.**

(2 de febrero de 1967)

TITULO I

## DERECHOS Y DEBERES FUNDAMENTALES DE LA PERSONA.

**Art. 7 Inc. C)** Dice que toda persona, tiene derecho a reunirse y asociarse para fines lícitos.

### TITULO IV

#### FUNCIONARIOS PÚBLICOS

**Art. 43.-** Una ley especial establecerá el Estatuto del Funcionario Público sobre La base del principio fundamental de que los funcionarios y empleados públicos son servidores exclusivos de los intereses de la colectividad y no de parcialidad o partido político alguno.

**Comentario:** El artículo que antecede debiera estar ubicado en la parte dogmática y no así en la Orgánica, lo correcto sería ubicarlo en el Titulo II Régimen Social.

**Art. 44.-** El Estatuto del Funcionario Público establecerá los derechos y deberes de los funcionarios y empleados de la administración y contendrá las disposiciones que garanticen la carrera administrativa, así como la dignidad y eficacia de la función pública.

**Art. 45.-** Todo Funcionario Público, civil, militar ó eclesiástico esta obligado, antes de tomar posesión de un cargo público, ha declarar expresa y específicamente los bienes o rentas que tuviere, que serán verificados en la forma que determine la ley.-(este precepto se cumple con una declaración escrita y jurada ante la contraloría.

### TITULO SEGUNDO

#### RÉGIMEN SOCIAL.

**Art. 159.-** Se garantiza la libre asociación patronal. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de los trabajadores, así como el fuero sindical en cuanto garantía para sus dirigentes por las actividades que desplieguen en el ejercicio específico de su mandato, no pudiendo estos, ser perseguidos ni presos. (Conc. Con el Art. 7 Inc. C)

Se establece asimismo, el derecho de huelga como el ejercicio de la facultad legal de los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, previo cumplimiento de las formalidades legales.- (Conc. Art. 156 que a su letra dice: El trabajo es un deber y un derecho y constituye la base del orden social y económico)<sup>27</sup>

**Comentario:** Dentro el marco legal de la Constitución Política del Estado, se evidencia que la Asociación esta protegida por dicha Ley de Leyes, siempre y cuando esta sea lícita. De la misma manera se garantiza la libre asociación patronal y la sindicalización de los mismos, sin embargo los Funcionarios Públicos quedan exentos del derecho a Sindicalizarse, lo que de por si es una injusta discriminación. Por tanto cabe recalcar que para los empleados públicos el derecho a afiliarse en sindicatos no está contemplados en la Constitución Política del Estado.

### **3.2.- LEY GENERAL DEL TRABAJO**

DECRETO LEY DE 24 DE MAYO DE 1939

ELEVADO A RANGO DE LEY EL 8 DE DICIEMBRE DE 1942

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES.

**Art. 2do.-** Patrono es la persona natural ó jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución o explotación de una obra ó empresa, Empleado y obrero es el que trabaja por cuenta ajena, se distingue el primero por prestar servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando su esfuerzo predominantemente intelectual. Quedan comprendidos en esta categoría de empleados todos los trabajadores favorecidos por leyes especiales. Se caracteriza el obrero por

---

<sup>27</sup> Constitución Política del Estado Boliviano, Edit Serrano, edic. 1967, Pág. 12 y siguientes.

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.

## TITULO IX

### DE LAS ORGANIZACIONES DE PATRONOS Y TRABAJADORES.

#### CAPÍTULO ÚNICO.

**Art. 99.-** Se reconoce el Derecho de asociación en sindicatos, que podrán ser patronales, gremiales ó profesionales, mixtos o industriales de empresa. Para actuar como tal, el sindicato deberá tener carácter de permanencia, haber legalizado su personería y constituirse con arreglo a las reglas legales.

**Art. 100.-** La finalidad esencial del sindicato es la defensa de los intereses colectivos que representa. Los trabajadores particularmente. Tendrán facultades para celebrar con los patronos contratos colectivos y hacer valer los derechos emergentes, representar a sus miembros en el ejercicio de derechos emanados de contratos individuales, cuando los interesados lo requieran expresamente, representar a sus miembros en los conflictos colectivos y en las instancias de conciliación y arbitraje, crear escuelas profesionales é industriales, bibliotecas populares, etc., organizar cooperativas de producción y consumo, exceptuando la elaboración de artículos similares a los que fabrica la empresa o industria en que trabaja.

**Art. 101.-** Los sindicatos se dirigirán por un comité responsable, cuyos miembros serán bolivianos de nacimiento. Los inspectores del Trabajo concurrirán a sus deliberaciones y fiscalizarán sus actividades.

**Art. 103.-** No podrá constituirse un sindicato con menos de 20 trabajadores, tratándose de sindicatos gremiales o profesionales ni con menos de 50 por ciento de los trabajadores de una empresa, tratándose de sindicatos industriales.

**Art. 104.-** no podrán organizarse sindicalmente los funcionarios públicos, cualquiera que sea su categoría y condición.

## CAPITULO II

### DE LA HUELGA Y EL “LOCK - OUT”

**Art. 118.-** Queda prohibida la suspensión del trabajo en los servicios de carácter público, su contravención será penada con la máxima sanción de la Ley.

- **Servicios Públicos:** El D.S. 1598 de 16 de marzo de 1950 especifica cuales servicios son considerados como públicos para los efectos del presente Artículo.<sup>28</sup>

**Comentario:** El Artículo 104 es el verdaderamente controversial en la Ley General del Trabajo. En primer lugar viola el Artículo 159 de la C.P.E. y más aún viola un derecho universalmente conocido. La C.P.E. por otro lado no contiene ninguna limitación al derecho de sindicalización por tipo de trabajador. La autoría presupone que se debe a un desliz de los responsables de la redacción de dicho artículo ó alguna intencionalidad en los mismos, muy probablemente como se vera en el capítulo siguiente dicho error puede tener origen en que en el derecho a la sindicalización esta implícito el derecho a la huelga, este hecho se ve ratificado en el Art. 118 que claramente expresa que queda prohibida la suspensión del trabajo, y no solo eso sino que “...su

---

<sup>28</sup> LEY GENERAL DEL TRABAJO, Edit. U.P.S., edic. 1942, pág. 7,48, 49, 50 y 53.

contravención será penada con la máxima sanción de la Ley” (sic).

### **3.3.- DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO. ( Decreto Supremo No. 224 del 23 de agosto de 1943).**

#### TITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES.

**Art. 1.-** No están sujetos a las disposiciones de la Ley General del Trabajo ni de este reglamento, los trabajadores agrícolas, los funcionarios y empleados públicos y del Ejército.

#### TITULO IX

#### DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONOS.

#### CAPÍTULO ÚNICO.

**Art. 120.-** Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos a los trabajadores y a los patronos de una misma empresa, profesión ú oficio, o de empresas, profesiones ú oficios similares ó conexos.

**Art. 121.-** La calidad de miembro de un sindicato es estrictamente personal y no puede, por tanto, ser transferida, transmitida, ni delegada.

**Art. 122.-** Las trabajadoras casadas no necesitan autorización marital para afiliarse en los sindicatos é intervenir en su administración.

**Art. 123.-** Toda persona que deje de trabajar por más de seis meses en la profesión ú oficio que constituye la base del sindicato gremial, industrial ó profesional a que pertenecía, perderá su calidad de sindicalizado.

**Art. 124.-** Los sindicatos se consideran legalmente constituidos desde la fecha de la Resolución Suprema que expida el Poder Ejecutivo concediéndoles

personalidad jurídica.

**Art. 125.-** Para el objeto anteriormente indicado, presentaran la respectiva solicitud ante el Ministerio de Trabajo, acompañando copia legalizada de los documentos siguientes:

- a) Acta de constitución;
- b) Texto de los Estatutos en duplicado;
- c) Acta de aprobación de los Estatutos;
- d) Acta ó poder en que conste la personalidad del que solicite el reconocimiento;
- e) Nómina del directorio; y
- f) Nómina de socios.

- Trámites y legalización de documentos: El D.S. 17285 del 18 de marzo de 1980, determina el carácter gratuito de la legalización de documentos en los trámites de constitución de sindicatos y reconocimientos de personerías jurídicas, además menciona las autoridades a las que corresponde ejecutar estos trámites: Directores Departamentales de Trabajo é Inspectores Regionales de Trabajo en el interior y jefe de la oficina de Defensa gratuita de los Trabajadores en La Paz.

**Art. 126.-** El reconocimiento se hará previo informe de la Inspección General del Trabajo y dictamen del Fiscal de Gobierno.

**Art. 127.-** Todo sindicato, obtenida que haya sido su personalidad Jurídica, se inscribirá en la Inspección General del Trabajo. La que esta obligada a abrir un registro especial con tal objeto. El certificado expedido por esta autoridad servirá para acreditar la existencia legal de los sindicatos.

**Art. 128.-** La reforma de estatutos se sujetará a los mismos trámites y la solicitud deberá acompañar, a demás de un ejemplar de los estatutos, una copia legalizada del acta de la sesión en que se acordó la reforma.

**Art. 129.-** La disolución de los sindicatos o de sus federaciones o confederaciones, podrá ser resuelta por el poder ejecutivo.

- a) Cuando se compruebe la violación de las disposiciones de la Ley General del Trabajo, del presente reglamento o de sus estatutos sociales.
- b) Cuando se hubiera mantenido en receso por más de un año.

**Art. 130.-** Si los asociados solicitaren la cancelación de la personalidad jurídica, la presentación se hará al Ministerio de Trabajo, acompañando copia legalizada del acta de sesión en que ella fue resuelta.

**Art. 131.-** En caso de disolución, se liquidará el haber sindical dentro del plazo de seis meses, y sus bienes se destinarán al objeto que señalen los estatutos. A falta de determinación expresa sobre este punto, y después de haberse cubierto las obligaciones de la asociación, se restituirá a la empresa los bienes y efectos que hubiera donado, y el saldo se invertirá en obras de educación, previsión social y fomento del deporte en la misma empresa o el lugar, provincia o departamento donde dicho sindicato hubiere tenido domicilio. Esta inversión será autorizada por el Ministerio de Trabajo.

**Art. 132.-** La resolución gubernativa que declare la disolución del sindicato, nombrará uno ó varios liquidadores, si los estatutos sociales no hubiesen previsto nada al respecto.

**Art. 133.-** Los sindicatos podrán constituir federaciones o confederaciones en beneficio de sus intereses comunes.

**Art. 134.-** Las federaciones y confederaciones deberán obtener la personalidad jurídica, en las mismas condiciones establecidas para los sindicatos y, en tal caso, gozarán de los mismos derechos de estos, agregándose en el de representar a los sindicatos adheridos.

**Art. 135.-** La disolución de una federación ó confederación podrá realizarse en los mismos casos señalados para los sindicatos; pero no producirá la de los sindicatos de que se componía, a menos que así lo establezca expresamente la resolución respectiva.

**Art. 136.-** En el sindicato podrá proponerse cualquiera de las siguientes finalidades:



- 1) Celebrar contratos colectivos de trabajo y hacer valer los derechos emergentes, cumpliendo y haciendo cumplir las obligaciones estipuladas;
- 2) Representar a los asociados en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo;
- 3) Representar a los asociados en los conflictos colectivos y especialmente en las instancias de conciliación y arbitraje;
- 4) La creación de seguros de cesantía, cajas de socorros mutuos, oficinas de colocaciones, construcción de mausoleos sociales, institutos de capacitación profesional y, de una manera general, todos los servicios de cooperación y previsión.
- 5) Instalación de cursos y escuelas primarias, industriales o profesionales y bibliotecas populares.
- 6) Organización de cooperativas de crédito, consumo ó producción, con la salvedad de que solo podrán elaborar artículos distintos de aquello que fabrique la empresa correspondiente;
- 7) Representar los intereses económicos comunes de los asociados.
- 8) En general, atender a los fines culturales, de solidaridad, cooperación y previsión que acuerden los asociados ó que se determine en los estatutos sociales.

**Art. 137.-** Prohíbese a los sindicatos ocuparse en objetos diferentes a los señalados anteriormente, así como ejecutar actos tendientes a menoscabar la libertad individual, la libertad de trabajo y la libertad de industria, en la forma garantizada por la Constitución y las leyes.

**Art. 138.-** Los sindicatos, federaciones y confederaciones, de cualquier naturaleza, serán regidas por un directorio responsable, cuyos miembros deberán reunir los requisitos siguientes:

- 1) Tener 21 años de edad.
- 2) Ser Boliviano.
- 3) Saber leer y escribir.

4) No haber sido condenado a pena corporal por los tribunales, no tener auto de culpa ejecutoriado.

5) Haber cumplido con la Ley del Servicio Militar Obligatorio ó haber sido legalmente eximido.

**Art. 139.-** Las funciones de directores de sindicatos serán gratuitas.

**Art. 140.-** Todo sindicato llevará obligatoriamente los siguientes libros:

- a) Libro de registro de socios.
- b) Libro de actas.
- c) Libro diario de entradas y gastos.
- d) Libro de archivo y correspondencia.

**Art. 141.-** El patrimonio de los sindicatos se compondrá:

a) De las actuaciones que las asambleas impongan a sus asociados con arreglo a los estatutos.

b) De las donaciones que la asamblea imponga a sus asociados, los trabajadores, ó terceros.

c) De la renta de los bienes del sindicato, y

d) De las multas que se apliquen a los asociados, en conformidad con los estatutos.

**Art. 142.-** Los sindicatos podrán adquirir y conservar bienes de toda clase.

**Art. 143.-** Los fondos del sindicato no pertenecen a los trabajadores que lo constituyen; son los del dominio de la asociación, aunque cambie de personal.

**Art. 144.-** La administración del patrimonio del sindicato corresponde al Directorio. Toda inversión de fondos, exceptuando los consignados en el presupuesto anual aprobado por la asamblea, deberá ser autorizado por ésta, dejándose constancia en el acta respectiva de la cantidad y el objeto del gasto.

**Art. 145.-** en ningún caso podrá invertirse los fondos del sindicato en finalidades distintas a las establecidas en sus estatutos y autorizadas en el presente reglamento.

**Art. 146.-** Los miembros del directorio del sindicato serán solidariamente responsables de su administración financiera.

**Art. 147.-** El movimiento de fondos se da a conocer por medio de estados mensuales que se le fijaran en un lugar visible del establecimiento, y estarán sujetos a las medidas de fiscalización y tesorería que determinen los estatutos sociales.

El balance de caja y la memoria se presentarán por lo menos anualmente y se enviará copia de ellos a la respectiva Inspección del Trabajo, Los libros de contabilidad serán presentados a dicha Inspección cada vez que esta le solicite.

En caso de cambio del Tesorero, la entrega de la tesorería se hará mediante balance parcial y documentado, remitiéndose copia de él al Inspector de Trabajo.

**Art. 148.-** Los fondos afectados a servicios de mutualidad y previsión son inembargables, salvo tratándose de hacer efectivas dichas prestaciones.<sup>29</sup>

**Comentario:** En lo que se refiere al Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo se evidencia que los Funcionarios Públicos no están sujetos a las disposiciones de la Ley General del Trabajo ni de este Decreto Reglamentario, Se reconoce el Derecho de Asociación en Sindicatos a los trabajadores y a los Patronos pero no así a los funcionarios públicos.

En general el Decreto Reglamentario hace referencia a lo siguiente:

Que la calidad de miembro de un sindicato es personal, sin distinción de género, si abandona el trabajo por el lapso de seis meses pierde su calidad de sindicalizado.

La legalidad de la constitución del sindicato es desde la Resolución Suprema expedido por el poder Ejecutivo concediéndoles la Personalidad Jurídica, para ello se debe presentar la respectiva solicitud ante el Ministerio de Trabajo, acompañando una copia legalizada del Acta de Constitución, texto del Estatuto duplicado, Acta de Aprobación de los Estatutos, acta ó poder de personalidad, nómina de directorio, nómina de socios; El D.S. 17285 (determina el carácter

---

<sup>29</sup> DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO, Edit. U.P.S., Edic.

gratuito de la legalización de documentos en los trámites de constitución de sindicatos y reconocimiento de personería jurídica); respecto a las autoridades que ejecutan estas funciones son los: Directores Departamentales de Trabajo, los Inspectores Regionales de Trabajo en el interior y el Jefe de la oficina de defensa gratuita de los trabajadores en La Paz.

El reconocimiento se hará con el informe del Inspector General de Trabajo y dictamen del Fiscal de Gobierno.

Habiendo obtenido la personalidad jurídica, la inscripción se la hará en la Inspección General de Trabajo, para su posterior obtención del Certificado que acredite la existencia legal del mismo.

La disolución de los sindicatos la resolverá el Poder Ejecutivo, la disolución a petición de los socios se la hará por ante el Ministerio de Trabajo, se liquidará el haber sindical dentro el plazo de 6 meses.

Los sindicatos están prohibidos a ejecutar actos tendientes a menoscabar la libertad individual, la libertad de trabajo y la libertad de industria.

El patrimonio de los Sindicatos se compondrá de las actuaciones en asamblea, de las donaciones en asamblea, de la Renta de los bienes del Sindicato y de las multas que se apliquen a los asociados.

Los sindicatos podrán adquirir y conservar bienes de toda clase y los fondos son totalmente del dominio de la asociación. La administración del patrimonio del sindicato corresponde al Directorio, y el movimiento de fondos se da a conocer por medio de estados mensuales.

### **3.4.- ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO.**

**(Ley No. 2027 de Octubre de 1999).**

TITULO PRELIMINAR

PRINCIPIOS.

---

1943, pág. 59, 88, 89, 90, 91, 92, y 93.

**Art. 1.-** El presente Estatuto se rige por los siguientes principios:

e) Igualdad de oportunidades, sin discriminación de ninguna naturaleza.

### TITULO III

#### SERVIDOR PÚBLICO

##### CAPÍTULO I

##### DISPOSICIONES GENERALES.

**Art. 4.-** (Servidor Público), 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 la presente ley. El término servidor público, para efectos de esta ley, se refiere también a los dignatarios, funcionarios y empleados u otras personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales, cualquiera sea la fuente de su remuneración.

##### CAPÍTULO II

##### DERECHOS Y DEBERES

**Art. 7 II. a)** A la carrera administrativa y estabilidad, inspirada en los principios de reconocimiento de mérito, evaluación de desempeño, capacidad e igualdad.<sup>30</sup>

**Comentario:** El presente Estatuto del Funcionario Público, tiene por objeto regular la relación del Estado con sus servidores públicos, garantizar el desarrollo de la carrera administrativa y asegurar la dignidad, transparencia, eficacia y vocación del servicio a la colectividad en el ejercicio de la Función

---

<sup>30</sup> ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO, Edit., U.P.S., Edic. 1999, Pág. 3, 5 y 6.

Pública, así como la promoción de su eficiente desempeño y productividad.

Su aplicabilidad abarca a todos los funcionarios públicos que presten servicios en relación de dependencia con cualquier entidad del Estado, independientemente de su fuente de remuneración.

El término Servidor Público se refiere también a los dignatarios, funcionarios y empleados públicos

La carrera y derechos de empleados públicos esta constituido por un conjunto de normas que regulan los derechos y obligaciones de los funcionarios del Estado) y la promoción de cargos de mayor jerarquía y por último el reconocimiento de idoneidad en el ejercicio de la función como empleado público. Sin embargo las condiciones de ingreso a la función pública, la permanencia y la estabilidad en el ejercicio de esta no siempre responden a lo que debiera, como demuestra lo Instituto Nacional de Estadística (ver Capitulo II, que para el caso del ingreso a sus funciones en el año 2001 el 49,96 por ciento, casi la mitad, accedían a sus cargos por invitación directa).

Cabe hacer notar también que en su Art. 1ro. habla de igualdad de oportunidad, sin discriminación de ninguna naturaleza; es claro que este artículo no se cumple, por que existe desigualdad, digitación y discriminación de género como lo demuestra el Instituto nacional de Estadística ya que apenas el 35,29 por ciento del total de Funcionarios Públicos es de sexo Femenino (ver capitulo II), a lo que se le suma la restricción que tienen los funcionarios públicos en su derecho a la sindicalización.

### **3.5.- REGLAMENTO AL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO.**

**DECRETO SUPREMO No. 25749 del 20 de abril de 2000.**

TITULO II

SERVIDOR PÚBLICO

## CAPÍTULO I

**Art. 12.- (Clases de servidores).** Entre los servidores públicos se distinguen:

a) **Funcionarios Electos:** El presidente y vicepresidente de la República, Diputados y Senadores, Alcaldes, Concejales y agentes Municipales son elegidos en votación universal, directa, libre y secreta por el periodo que establece la Constitución Política del Estado.

Estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones de la carrera administrativa y Régimen laboral, reguladas por ley y el presente reglamento.

b) **Funcionarios Designados:** Son funcionarios designados lo Ministros de Estado nombrados por el presidente de la República mediante Decreto Presidencial, los Viceministros y los Directores Generales y los Directores de los Servicio Nacionales nombrados por resolución suprema. De igual manera los Prefectos que son nombrados directamente por el Presidente de la República y los Subprefectos y Corregidores, que se subordinan al prefecto.

El Fiscal General de la República, el Contralor General de la República, Superintendentes y Presidentes de las entidades autónomas, autárquicas y descentralizadas en las cuales tiene intervención el Estado, así como los funcionarios diplomáticos y consulares.

También son funcionarios designados los Ministros, Vocales y jueces del poder judicial, los magistrados del tribunal Constitucional y los consejeros de la Judicatura, elegidos de acuerdo a la constitución Política del Estado, ley de Organización judicial, Ley del Tribunal Constitucional y la Ley del Concejo de la Judicatura.

Todos esos funcionarios designados, no están sujetos a las disposiciones relativas a la carrera administrativa reguladas por el Estatuto del Funcionario Público y el presente reglamento.

c) **Funcionarios de Libre Nombramiento.-** Son aquellas personas designadas por la máxima autoridad ejecutiva de una entidad pública para realizar funciones administrativas y técnico-especializadas para los funcionarios electos y designados, sus atribuciones y el presupuesto designados, serán designados, sus atribuciones y el presupuesto asignado, serán determinados por el sistema de Administración de personal en forma coordinada con los Sistemas de Organización administrativa y de Presupuesto.

Son funcionarios de libre nombramiento los asesores Generales, los coordinadores Generales, Jefes de Gabinete, Oficiales Mayores, Secretarios Privados, Ayudantes y Personal de confianza nombrados por la máxima autoridad ejecutiva y el personal nombrado directamente por el Presidente de la República.

Los funcionarios de libre nombramiento no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa reguladas por el Estatuto y el presente reglamento.

d) **Funcionarios de Carrera:** Son aquellas personas que forman parte de la administración pública que ocupan puestos previstos en la estructura orgánica de la institución, de acuerdo al proceso de dotación de personal, desempeñando sus funciones conforme a las disposiciones de la carrera administrativa establecidas por el estatuto y el presente reglamento.

e) **Funcionarios Interinos.-** Son personas individuales contratadas por un periodo no mayor a 90 días para cubrir puestos vacantes de la estructura institucional o para resolver alguna necesidad emergente con duración definida, siempre y cuando esas funciones no puedan ser realizadas por los servidores regulares de la institución conforme al Estatuto y disposiciones reglamentarias. En ningún caso, los funcionarios interinos podrán constituirse de manera automática en funcionarios de carrera.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> REGLAMENTO AL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO, Edit. U.P.S., Edic 1999, Pág. 41, 42 y 43.



**Comentario:** El Reglamento al Estatuto del Funcionario Público hace referencia a la clasificación de estos en:

Funcionarios Electos, son los electos en votación universal, directa, libre y secreta; Funcionarios Designados, son nombrados por el Presidente de la República, los mismos no están sujetos a la disposiciones de la carrera administrativa; Funcionarios de Libre Nombramiento, son designados por la máxima autoridad ejecutiva de una entidad pública; Funcionarios de Carrera, son personas que ocupan puestos previstos en la estructura orgánica de la Institución de acuerdo al proceso de dotación de personal; Funcionarios Interinos, son personas contratadas por un plazo no mayor a 90 días. Como se demostró anteriormente la categoría de Funcionarios de Libre Nombramiento es fuertemente mayoritaria con relación al resto de los funcionarios, lo que conduce a sospechas de prevendalismo en sus nombramientos.

### **3.6.- NORMAS BÁSICAS DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.**

**(16 de marzo de 2001).**

**Art. 57.- (FUNCIONARIOS RECONOCIDOS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA)**

I.- De acuerdo a las disposiciones de la ley No.2027 del Estatuto del Funcionario Público y su decreto reglamentario No. 25749, serán reconocidos como funcionarios de carrera, los servidores públicos que, a la fecha de vigencia de la citada ley se encuentren comprendidos en las siguientes situaciones:

a) Desempeño de la función pública en la misma entidad, de manera interrumpida por cinco ó más años, salvo independientemente de la fuente de su financiamiento, salvo lo dispuesto en el inciso b) del presente artículo.

b) Desempeño de funciones en la misma entidad, de manera

interrumpida, por siete años ó más para funcionarios que ocupan puestos del máximo nivel jerárquico (cuarto nivel) de la carrera administrativa, independientemente de la fuente de su financiamiento.

c) Los que actualmente formen parte de una carrera administrativa establecida.

d) Aquellos que actualmente desempeñen una función pública y hubiesen sido incorporados a través del programa de servicio civil, independientemente de su fuente de remuneración.

II.- Podrán asimilar la condición de funcionarios de carrera, previa convalidación de su proceso de vinculación con administración pública por parte de la Superintendencia de Servicio Civil, aquellos servidores que hayan sido incorporados al servicio público, en los últimos cinco años a través de procesos de convocatoria públicas competitivas, acordes con los principios previstos en el Estatuto del Funcionario Público.

III.- Para dar cumplimiento a los puntos I y II, solo podrán ser incorporados a la carrera administrativa aquellos dependientes que presenten renuncia voluntaria a su puesto, y sean liquidados de acuerdo a su régimen laboral a que tengan derecho continuando en sus funciones, quedando sujetos al Estatuto del Funcionario Público, sus disposiciones reglamentarias y las presentes Normas Básicas, manteniendo su antigüedad únicamente para efectos de calificación de años de servicio.<sup>32</sup>

**Comentario:** de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística al año 2001, 12.514 Funcionarios Públicos ( el 29, 5 por ciento) cumplían con las condiciones especificadas en el Artículo 57, I, a). Por lo demás el instrumento jurídico expuesto no amerita ningún otro comentario.

---

<sup>32</sup> NORMAS BÁSICAS DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, Editorial U.P.S., Primera Edición 2001.

## **CAPITULO IV.**

# **LEGISLACIÓN COMPARADA Y CONVENIOS INTERNACIONALES.**

## **4.1.- LEGISLACIÓN COMPARADA**

En la mayoría de los países se reconoce el Derecho de Organizarse, mientras que en el extremo opuesto figuran los países que en principio niegan a los empleados públicos el derecho de organizarse en sindicatos.

Así en cierto países, la legislación niega el derecho a constituir sindicatos incluye todas las categorías de funcionarios al servicio de la administración del Estado. En todo caso sea absoluta ó condicional la norma, la norma consiste en que no se reconoce el derecho de los empleados públicos a constituir organismos sindicales y afiliarse a ello para proteger sus intereses profesionales.

La totalidad o la mayor parte de las diversas categorías de empleados públicos quedan excluidos del campo de aplicación de la legislación relativa a organización de sindicatos; en Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, México, Panamá, Paraguay, Venezuela.

### **4.1.1.- BOLIVIA.**

**Artículo 159.-** Se garantiza la libre asociación patronal. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de los trabajadores, así como el fuero sindical en cuanto garantía para sus dirigentes por las actividades que desplieguen en el ejercicio específico de su mandato, no pudiendo éstos ser perseguidos ni presos.

Se establece, asimismo, el derecho de huelga como el ejercicio de la facultad legal de los trabajadores de suspender labores para al defensa de sus derechos, previo cumplimiento de las formalidades legales.

**Artículo 160.-** El Estado fomentará, mediante legislación adecuada, la organización de cooperativas<sup>33</sup>.

**COMENTARIO:** La Constitución Política de Bolivia reconoce el derecho de asociación en sindicatos, también determina en virtud de su Art. 44 que el Estatuto del Funcionario Público establecerá los derechos y deberes de los funcionarios y empleados de la Administración y contendrá las disposiciones que garanticen la carrera administrativa, así como la dignidad y eficacia de la función pública.

Los funcionarios público cualquiera sea su categoría y condición, no pueden asociarse sindicalmente, no obstante gozan de tal derecho el personal de empresas económicas y sociales de propiedad o con participación del estado (Mixtas) administradas bajo regímenes especiales ó sometidas a la Ley General de Trabajo y el Estatuto del Funcionario Público.

#### **4.1.2.- MÉXICO.**

**Artículo 123.-...** XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

---

<sup>33</sup> Constitución Política del Estado Boliviano, Edit Serrano, edic. 1967, Pág. 12 y siguientes.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetara a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización.

Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de el malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el;<sup>34</sup>

**COMENTARIO:** La Constitución Política de México no habla de una carrera pública en estrictu sensu, manda que las plazas estén debidamente presupuestadas aprobado en el presupuesto de egresos, señalando además que el régimen remunerativo será el adecuado de acuerdo a la jerarquía de los funcionarios.

La Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal señala que el servicio público de carrera es el instrumento para la profesionalización de los servidores públicos, sustentada en el mérito, la igualdad de oportunidades y el desarrollo permanente.

Al igual que la legislación colombiana habla de que la organización y desarrollo del Servicio Público de Carrera se llevará a cabo a través de un Sistema Integral a cargo del Consejo y los Comités Técnicos de cada dependencia, unidad administrativa y órganos desconcentrados de la Administración Pública.

#### **4.1.3.- VENEZUELA.**

**Artículo 95.-** Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las

---

<sup>34</sup> BASE DE DATOS POLÍTICOS DE LAS AMÉRICAS, / Last update: july 20, 2006.

organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.

Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados de conformidad con la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados a hacer declaración jurada de bienes.

**Artículo 96.-** Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

**Artículo 97.-** Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> BASE DE DATOS POLÍTICOS DE LAS AMÉRICAS, / Last update: July 20, 2006.



**COMENTARIO:** El texto de su Carta Política señala que la ley establecerá el Estatuto de la Función Pública mediante normas sobre el ingreso, ascenso, traslado y retiro de los funcionarios o funcionarias de la Administración Pública, y proveerá su incorporación a la seguridad social. Señala que los cargos de los órganos de la Administración Pública son de carrera, exceptuándose los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los contratados y los obreros al servicio de la Administración.

La Ley del Estatuto de la Función Pública tiene como aportes significativos en cuanto fortalece las potestades administrativas sobre las variables de ingreso, ascenso y egreso y, a su vez, les da más garantía a los funcionarios públicos; Define las atribuciones del Presidente de la República como Órgano de Dirección de la Función Pública, otorgándole competencias suficientes para exigir el cumplimiento de las previsiones de Ley; otorga al órgano rector de la función pública, la potestad de ejercer la dirección de la función pública. Crea la Escuela Nacional de Gerencia Pública, con el objeto de profesionalizar y desarrollar las capacidades gerenciales de los niveles directivos, altos y medios, del Estado Venezolano.

## **4.2 CONVENIOS INTERNACIONALES**

En materia de convenios internacionales merecen mencionarse los siguientes:

### **4.2.1.- CONVENIO ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T) No. 87: Sobre la libertad sindical y la protección del Derecho de Sindicación. (Ver texto completo en anexos)**

Dicho convenio fue aprobado por la trigésima Primera reunión de la OIT.,

Reunida en San Francisco el 17 de junio de 1948, adoptado con fecha 9 de julio del mismo año y fue ratificado por el gobierno Boliviano mediante Ley No. 194 de 28 de noviembre de 1962, sin reserva alguna; por consiguiente es ley de la República de observancia obligatoria.

En su parte primera: Libertad Sindical, establece la obligatoriedad de las disposiciones para los países miembros de la OIT., dispone así mismo que los trabajadores y empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tiene el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a estas.

Que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tiene derecho a redactar sus estatutos, Reglamentos, de elegir sus representantes, de organizar su administración y sus actividades. Establece que “Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o entorpecer su ejercicio legal”.

Dispone también que estas organizaciones no están sujetas a disolución ó suspensión por vía administrativa.

Que las mismas tienen derecho de constituir federaciones y confederaciones, afiliarse a las mismas y estas últimas tienen derecho a afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores.

Fija las condiciones para la adquisición de personalidad jurídica. Establece la obligación para las organizaciones de trabajadores y empleadores, lo mismo que para las demás personas ó colectividades organizadas de respetar la legalidad y que la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas en el convenio.

Dispone que la legislación nacional determinará hasta que punto se aplicarán a las Fuerzas Armadas y a la Policía, las garantías previstas por el presente convenio.

La Parte Segunda, hace referencia a la protección del derecho de Sindicalización en un solo artículo el No. 11, que obliga a todo miembro de la OIT. Para el cual este en vigor el convenio. “ a adoptar todas las medidas

necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicalización”.

Las otras partes del Convenio se refieren a disposiciones diversas y finales, comunes a este tipo de instrumentos legales, que se refieren a ratificaciones, denuncias, etc.

#### **4.2.2.- CONVENIO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.) No. 98: El Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva (Ver texto completo en anexos).**

Que fue ratificado por el Estado Boliviano por Decreto Ley No. 7737 de 25 de julio de 1966, contiene los siguientes aspectos relativos al tema:

Establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad en relación con su empleo.

Señala que, “ Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de ingerencia de unas respecto de las otras, ya sea directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento ó administración”.

Se provee que “deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario para garantizar el respeto al derecho de sindicación, así como adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ellas sean necesarias, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores por otra parte, el pleno desarrollo y uso de conocimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.

El informe explicativo de 1947 sobre la libertad sindical, declaraba que la libertad sindical había de garantizarse no solo a los empleados y trabajadores del sector privado, sino también a todos los funcionarios públicos, sin embargo

se formularon reservas y la conferencia decidió añadir un artículo que permite a los países determinar hasta que punto las garantías previstas por el convenio se aplicaran a los miembros de la policía de las fuerzas armadas. El año 1949 el Convenio sobre Sindicalización y Negociación Colectiva contemplo en el Art. 6º que dice: “El presente convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberán interpretarse en modo alguno, en menoscabo de sus derechos y de sus estatutos”.<sup>36</sup> Por consiguiente este convenio, no incluye bajo su campo de aplicación a los funcionarios públicos.

#### **4.2.3.- CONVENIO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.)No. 151. (Ver texto completo en anexos).**

La 64ª. Conferencia de la O.I.T. celebrada en Ginebra, el 27 de junio de 1978, aprobó el convenio No. 151 y la Recomendación No. 159 sobre. “ La Protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública”. Este convenio, aún no ha sido ratificado, ni denunciado por el gobierno Boliviano.

La parte primera hace referencia al campo de aplicación y definiciones, se refiere a la aplicación del convenio a todas las personas empleadas por la administración pública en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.

La legislación nacional deberá determinar hasta que punto las garantías previstas en el presente convenio se aplica a los empleados de alto nivel que por sus funciones se considera normalmente que poseen poder decisorio o

---

<sup>36</sup> La Libertad Sindical y procedimientos para Determinar las condiciones del empleo en el Servicio Público, Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra 63ª. Reunión 1977. Informe VII – 1976.

desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.

En la parte segunda, (protección del derecho de sindicación), se refiere a la protección contra actos de discriminación antisindical. A la independencia de las organizaciones de empleados públicos, respecto a las autoridades, a su protección respecto a ingerencias de autoridades públicas.

La parte tercera.- (solución de conflictos), establece que se deberá tratar de lograr de la manera más apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación o mediación, la conciliación y el arbitraje. El Art. 9º, dice: “ Los Empleados Públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones”.

La parte VII (Disposiciones Finales), se refiere a las ratificaciones, a los estado obligados, fecha de entrega de vigencia, denuncias, revisión total ó parcial del Convenio.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

En los capítulos anteriores se ha analizado en general toda la temática referente a los derechos inherentes al trabajador, Funcionario, servidor y/o Empleado Público, la investigación realizada se ha conducido a las siguientes conclusiones y recomendaciones:

## **5.1.- CONCLUSIONES.**

Se ha probado la hipótesis propuesta, ya que los Funcionarios Públicos si tienen derecho a la sindicalización con excepción a la huelga; dicho derecho permite estabilidad laboral, Mejores condiciones de vida, y una transformación institucional.

Se concluye que existe contradicción entre el Art. 159 de la Constitución Política del estado vigente y el Art. 104 de la Ley General del Trabajo, ya que la constitución Política del estado otorga el derecho a la sindicalización a todos los trabajadores de la República de Bolivia, en lo que se incluye a los trabajadores del Estado, en tanto que la Ley General del Trabajo lo prohíbe.

Se ha establecido que en la Constitución Política del estado el derecho a la sindicalización esta incluido dentro de su parte orgánica, siendo que debiera figurar en sus acápites dogmáticos, en su Tercera Parte, Regímenes Especiales, Título Segundo - Régimen Social.

Se ha establecido que en el Estatuto del Funcionario Público los términos Funcionario, Servidor y/o Empleado Público no están suficientemente definidos, por lo que debe entenderse que los tres términos son sinónimos.

Se ha establecido que el derecho a la sindicalización debe asistir al Funcionario, Servidor y/o empleado público, pues ese tipo de asociación horizontal tiene contenidos que van más allá de la defensa de sus intereses como por ejemplo: campos deportivos, pulperías, guarderías, etc. Tal conclusión esta respaldada por la opinión del defensor del Pueblo, según el mismo manifestara ( Véase anexos - entrevistas).

Se concluye que el Funcionario Público no debería tener derecho a la

huelga, por que el servicio público una vez aceptado es un deber que no puede menoscabarse con procesos generalizados de huelga.

Así mismo se concluye que cualquier Funcionario, Servidor y/o Empleado Público que vea cercenado alguno de sus derechos siempre tiene la posibilidad de dirigirse al defensor del pueblo, institución creada a los fines de defender al ciudadano ante cualquier institución pública de la República, además con relación al convenio 151 de la OIT, la defensoría del Pueblo reemplazaría al derecho a la huelga, lo que permitiría la suscripción de dicho convenio.

## **5.2.- RECOMENDACIONES.**

Se recomienda que la contratación de Funcionarios, Servidores y/o Empleados Públicos, por concurso público y de méritos se haga extensiva a todos los Funcionarios, servidores, Empleados Públicos, dado que en la actualidad como se ha demostrado que 30.552 de un total de 42.417 son incorporados como funcionarios de libre Nombramiento ó Funcionarios Interinos.

Se recomienda que la Republica de Bolivia evidencie el hecho de la existencia de la Institución Defensor del Pueblo, cuya finalidad es la defensa de los derechos del ciudadano ante las instituciones públicas la que en el caso de los funcionarios públicos reemplazaría el derecho a la huelga.

Finalmente se recomienda la modificación de un único Artículo de la Ley General del Trabajo en los términos del siguiente anteproyecto:

## **PROPUESTA DE MODIFICACIÓN A LA LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA.**

Se presenta la propuesta de la investigación, consistente en la modificación del Artículo 104 de la Ley General del Trabajo.

Señor. Juan Evo Morales Ayma  
Presidente Constitucional de la República de Bolivia.

Considerando que las leyes cualquiera fuera el estado en que se encuentre el ser humano, deben proteger los derechos que son fundamentales para la Igualdad sin discriminación, la Asociación y el derecho a la sindicalización de los funcionarios Públicos.

Que toda la protección al ser humano debe partir de la norma fundamental de cada estado, para que el resto del ordenamiento jurídico vigente respete y proteja los valores en ella consagrados.

Con estas consideraciones, se presenta ante la Honorable Cámara de Diputados la modificación a la Ley General del Trabajo sobre el Artículo 104 de la Ley General del Trabajo del estado Boliviano, el mismo que abarca las modificaciones a introducirse; y que de acuerdo al criterio nuestro se hacen necesarios dentro la norma fundamental, para el bien de la población boliviana y el desarrollo sin discriminación de la sociedad.

Por cuanto el Honorable Congreso Nacional ha sancionado la siguiente Ley.



El Honorable Congreso Nacional,

Decreta:

MODIFIQUESE EL ARTÍCULO 104 DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO  
EN LA SIGUIENTE FORMA:

**“Artículo 104.- (derecho a sindicalizarse de los funcionarios públicos)  
todo funcionario público tiene derecho a la igualdad de derechos,  
personalidad y capacidad jurídica, con arreglo a las leyes y podrán  
organizarse sindicalmente los Funcionarios Públicos al igual que los  
funcionarios privados, cualquiera sea su categoría y condición laboral,  
quedando excluida la huelga”.**

La Paz, julio de 2008.

## **ANEXOS**

### **ANEXO No. 1**

### **CONVENIOS INTERNACIONALES**

## **Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.**

### Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (Nota: Fecha de entrada en vigor: 04:07:1950.)  
Lugar: (San Francisco) Fecha de adopción:09:07:1948  
Sesión de la Conferencia:31

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, «la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical»;

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que «la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante» ;

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

## **Parte I. Libertad Sindical**

### **Artículo 1**

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

### **Artículo 2**

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

### **Artículo 3**

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

### **Artículo 4**

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

#### **Artículo 5**

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

#### **Artículo 6**

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

#### **Artículo 7**

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio

#### **Artículo 8**

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

#### **Artículo 9**

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

### **Artículo 10**

En el presente Convenio, el término *organización* significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

## **Parte II. Protección del Derecho de Sindicación**

### **Artículo 11**

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

## **Parte III. Disposiciones Diversas**

### **Artículo 12**

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946,

excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

### **Artículo 13**

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de

cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

#### **Parte IV. Disposiciones Finales**

##### **Artículo 14**

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

##### **Artículo 15**

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

##### **Artículo 16**

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo



sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

### **Artículo 17**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

### **Artículo 18**

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

### **Artículo 19**

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

### **Artículo 20**

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

### **Artículo 21**

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

## **Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo**

Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949 en su trigésima segunda reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

### **Artículo 1**

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

### **Artículo 2**

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

### **Artículo 3**

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

### **Artículo 4**

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

### **Artículo 5**

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

#### **Artículo 6**

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la Administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

#### **Artículo 7**

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### **Artículo 8**

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el director general.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el director general.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

#### **Artículo 9**

1. Las declaraciones comunicadas al director general de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

a) los territorios respecto de los cuales el miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;

d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo miembro podrá comunicar al director general una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

## **Artículo 10**

1. Las declaraciones comunicadas al director general de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al director general una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

### **Artículo 11**

1. Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al director general de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo

sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

### **Artículo 12**

1. El director general de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la Organización.

2. Al notificar a los miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el director general llamará la atención de los miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

### **Artículo 13**

El director general de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al secretario general de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

### **Artículo 14**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

### **Artículo 15**



1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor, en todo caso, en su forma y contenido actuales para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

**Artículo 16.-** Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas

# CONVENIO 151 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y del Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971;

*Recordando* que el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, no es aplicable a ciertas categorías de empleados públicos y que el Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971, se aplican a los representantes de los trabajadores en la empresa;

Tomando nota de la considerable expansión de los servicios prestados por la administración pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos;

Observando la gran diversidad de los sistemas políticos, sociales y económicos de los Estados Miembros y las diferentes prácticas aplicadas por dichos Estados (por ejemplo, en lo atinente a las funciones respectivas de las autoridades centrales y locales; a las funciones de las autoridades federales, estatales y provinciales; a las de las empresas propiedad del Estado y de los diversos tipos de organismos públicos autónomos o semiautónomos, o en lo que respecta a la naturaleza de la relación de empleo);

Teniendo en cuenta los problemas particulares que plantea la delimitación del campo de aplicación de un instrumento internacional y la adopción de definiciones a los fines del instrumento en razón de las diferencias existentes en muchos países entre el empleo público y el empleo privado, así como las dificultades de interpretación que se han planteado a propósito de la aplicación a los funcionarios públicos de las disposiciones pertinentes del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y las observaciones por las cuales los órganos de control de la OIT han señalado en diversas ocasiones que ciertos gobiernos han aplicado dichas disposiciones en forma tal que grupos numerosos de empleados públicos han quedado excluidos del campo de aplicación del Convenio;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y

*Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y ocho, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978:*

## **Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones**

### ***Artículo 1.***

1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.
2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que,

por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.

3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

### ***Artículo 2***

A los efectos del presente Convenio, la expresión empleado público designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.

### ***Artículo 3.***

A los efectos del presente Convenio, la expresión organización de empleados públicos designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

## **Parte II.**

### **Protección del Derecho de Sindicación.**

#### ***Artículo 4.-***

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;
- b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a

causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

**Artículo 5.**

1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.
2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.
3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

**Parte III.**

**Facilidades que deben concederse a las Organizaciones de Empleados Públicos**

**Artículo 6**

1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.
2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.
3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado.

**Parte IV. Procedimientos para la Determinación de las Condiciones de Empleo**

### ***Artículo 7.***

Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

### **Parte V.**

#### **Solución de Conflictos.**

### ***Artículo 8***

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

### **Parte VI.**

#### **Derechos Civiles y Político.**

### ***Artículo 9.***

Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

### **Parte VII.**

#### **Disposiciones Finales.**

**Artículo 10.**

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

**Artículo 11.**

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

**Artículo 12.**

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

**Artículo 13.**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros

de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

**Artículo 14.**

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

**Artículo 15.**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

**Artículo 16.**

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la



ratificación por los Miembros.

- c) Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

***Artículo 17.***

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

**ANEXO No. 2**

**ENTREVISTAS.**

La Paz, 11 de febrero de 2008.

## **ENTREVISTA No. 1**

**Dr. WILFREDO CHAVEZ.**

**VICE – MINISTRO DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA DE BOLIVIA.**

**1.- La ley general del Trabajo en su Art. 104 niega a los Funcionarios Públicos el derecho a la sindicalización que opina Ud. de esta figura jurídica, no será que se están violando los derechos Humanos, laborales y los convenios No. 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo que no están ratificados en nuestra legislación.**

R.- De lo que es la Sindicalización, derecho al igual que estudia a los campesinos, un régimen especial, lo que hace la Ley General del Trabajo, es diferencial cual es su campo de aplicación, entonces su campo de aplicación será para personas que tengan una relación laboral, como patrono con empleador, eso no es discriminar, es diferenciar y hacer lo que dice Constitución Política del Estado, hacer una digresión, legislación, se remite a otra ley y no es la Ley del Trabajo si no hay otras leyes Especiales que rigen las relaciones que rigen estos empleados públicos con el Estado, que actúa como empleador, ese es el marco que yo entiendo de aplicación del 104 en coordinación con el 1ro. de la Ley General del Trabajo.

**2.-Que opina sobre la inserción del Derecho a la Sindicalización de los Funcionarios Públicos dentro de nuestra ley del Trabajo, modificando el Art. 104 de la misma Ley?**

R.- Rompe un principio que esta inserto en la Constitución Política del Estado, Ministerio Público 42 a 46, me parece que establece que hay un Régimen Especial para Funcionarios Públicos, y en la parte correspondiente al régimen laboral establece que hay un régimen especial para los trabajadores, entonces esa diferenciación la hace la Constitución Política del Estado, tomando en

cuenta la especificidad de los trabajos que se hacen y más aun tomando en cuenta y quién es empleador y cual es la naturaleza del acceso al cargo público, como es el actual Estatuto del Funcionario Publico y leyes similares que son la ley especial en todo caso.

**3.- Ud. sabe si estos Funcionarios públicos gozan de algún tipo de seguridad social, y si los hubiere tiene conocimiento de algunos?**

R.- Gozan de todos los derechos que reconoce la Constitución del Derecho a la Seguridad Social, están asegurados, es su obligación además hacerlo, gozan a corto plazo la atención Médica y a largo plazo con la jubilación , de acuerdo a las reglas del Sistema Neoliberal, también estamos en un sistema administrado por el Ministerio de Fondo de Pensiones es el a largo plazo a los 65 años de jubilación.

**4.- Como podría ayudar a los Funcionarios Públicos a que estos se Sindicalicen y de ese modo se Ratifiquen los convenios de la O. I. T. ( Formación; financiación; Proyecto de índole social - económico).**

R.- Primero hay que ver si los convenios estos son parte del bloque de constitucionalidad o no, en el país este tipo de convenio no entabla con nuestra legislación, entonces cuando un convenio es emitido por la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo) ú otro organismo similar, el país ve o no si es conveniente insertar en nuestro país y desarrollar un órgano. Los derechos fundamentales, los derechos humanos se conocen como le digo bloque de constitucionalidad, y los derechos fundamentales están resguardados en ese bloque y alguna vez de apoco son incorporados ó son constitucional izados, vía de forma constitucionalidad ó vía forma interpretación del Tribunal Constitucional, esas son las dos formas de evacuación, el bloque de inconstitucionalidad hacia la administración interna, en el caso que Ud. me refiere no existe esa situación, por que le repito hay leyes especiales que rigen la forma de conducta de los Funcionarios Públicos, no solo en el aparato del Poder Ejecutivo, lo mismo ocurre en la carrera judicial ó en el Poder Legislativo,

donde existe propios reglamentos, mecanismos internos, con la especificidad de trabajo y aquí tiene que ver la relación obrero patronal, para ver por que se a Protegido a ese trabajo desvalido y por que darle otro tratamiento a otro tipo de trabajadores, por Ej. La Sindicalización en esencia que busca?, reivindicaciones salariales, sistema de vida, políticamente es la estrategia de la lucha de vida del proletariado y tiene varias interpretaciones, pero no así el aparato del Estado. Imagínese Ud. un aparato Sindicalizado, como estaría en este momento, el Estado estaría en un Sock de Huelga por Reivindicación, es que mal ó bien pueden ser concentradas como por Ejm. Nuestro Gobierno apenas a cambiado el 15% de personal del aparato público, el 85 % es aún personal que ha estado más de 20 años en la administración, y si se hacen huelgas estarían fomentando este tipo de huelgas y creando otro tipo de falencias, ya que el tipo de naturaleza que hace a la sindicalización; entonces esa es la diferencia que tenemos, por ejm. Entre una situación laboral y otra situación laboral especial que es un caso de orden público.

### **¿Por que a los funcionarios Públicos se les cuarta este derecho?**

Solo por ser funcionarios públicos no tienen derecho a la sindicalización, y le repito lo que busca la sindicalización es la pregunta de fondo, que reivindica – En primer lugar reivindicaciones salariales, nosotros como gobierno, como Estado cabeza de Estado nosotros damos el régimen laboral, decimos.... que cuanto se sube y cuanto se baja, si nosotros mismos estamos en huelga, yo le digo en huelga al presidente imagínese Ud., por que yo no quiero el 10%. Sino el 15%, mi colega va a querer el 20%, entonces si seguimos eso “ No existirá Estado”, nosotros somos funcionarios que tenemos una conducta en mi caso particularmente, una conducta política y estamos en cargos por eso y vamos a continuar así, esa es la administración pública en esencia, por supuesto que lo hemos tratado de resguardo, por eso el Estatuto del Funcionario Público tiene mucho más resguardo que la Ley General del Trabajo.

El legislador a pensado en privilegiar esos derechos de los Funcionarios Públicos hasta cierto nivel, cuarto nivel para abajo, pero no ocurre lo mismo en los empleados privados.

Es otro caso del Estado cuando el Estado es patrón, cuando es empleador, entonces con sus empleados hay vínculos políticos, hay vínculos de afinidad y hay vínculos que el Estado por si mismo no puede para ante sí, por que el Estado somos las personas, entonces las personas estamos parando ante sí, el mismo Estado por que no hay Estado, Fuerza Armada, si hacemos una amplia interpretación de su criterio, entonces las Fuerzas Armadas dejarían las fronteras, en cuanto a la Policía no habría seguridad Ciudadana, entonces que esta pasando. No podemos caer en esa demagogia, muy pocos no entendemos lo que es esa relación y el Origen del Sindicato.

**5.- Ud. tiene conocimiento sobre los sucesos ocurridos por el Golpe de Estado de fecha 17 de julio del año 1980.**

**Ud. sabe cuantos representantes Sindicales fueron asesinados, torturados, etc., solo por luchar a favor de sus derechos sindicales. Respecto a ello se hizo justicia?, Quedaron muchas familias des protegidas, a si como cuando vinieron comisiones de ayuda de otros países (Colombia, etc.), muchos de ellos fueron torturados, asesinados, que pasa con nuestra justicia, con nuestros Derechos Humanos.**

R.- Claro que tengo conocimiento como activista de Derechos Humanos, hace muchos años hemos conocido esto y hemos vivido esta etapa, ha sido un golpe narcotraficante, obviamente organizado por el narcotráfico, grupos de la Fuerzas Armadas radicales de Derecha que han subvertido el orden Constitucional en primer lugar, en segundo lugar por su puesto que han anulado todos los derechos, no solo el derecho Sindical, que ha sido uno más, el derecho a la vida, al trabajo a la libre opinión, a la libertad de expresión, más aún a la libertad de expresión, más aún a la libertad de información, comunicación, que ahora garantiza la Constitución Política del Estado, en su nuevo proyecto, han arreglado el der. A la forma de trabajo y rutinario que tenían las gestiones sociales..... entonces fue un proceso muy leve, se

juzgaron a muchos militantes de la dictadura de García Mesa, Luis Arce Gomez a petición de derechos humanos, entre las víctimas están: Yapura, Quiroz, Luis Espinal y muchos más. Pero en suma pensamos digamos no ha sido una dictadura hecha para evitar el derecho a la sindicalización, sino que el pueblo Boliviano y la Central Obrera Boliviana a sido acallado y por su puesto todos los partidos Políticos eran acallados, se dicto estado de sitio, toque de quedas, eso es lo que opino de julio del 1980, entonces le digo el proceso tiene sentencia de lesa humanidades contra los dirigentes.

**6.- Ud. cree que el Derecho de los Funcionarios Públicos a Sindicalizarse permitiría Estabilidad Laboral, Mejores condiciones de Vida.**

**R.-** Los Funcionarios Públicos gozan de permanente capacitación , uno cuando esta en la administración pública cualquiera sea su rango tiene la obligación de asistir por Ejm. A lo primero a la Contraloría General.

Todos los Funcionarios Públicos deben cumplir por lo menos dos cursos: el introductorio de:

- 1.- La Función Pública.- es un curso general para todos abierto.
- 2.- El Servicio Nacional de Administración Pública que se encarga de ofrecer becas, cursos y pasantías, y que son gratuitos.

Mismos que el Estado logra en convenio con otras entidades que nos apoyan, O.I.T.s, etc. Y corre por cuenta de ellos el capacitarse.

**7.- Cual su propuesta personal para la conseguir una Transformación Institucional, y crear a si mejoras en el País.**

**R.-** Yo obedezco a un Partido Político que en este momento a tomado la sigla del MAS, ha planteado y se ha hecho gobierno el año 2005, siendo posesionado el año 2006, y dentro el plan nacional de Desarrollo y contempla la parte Social, Justicia, equidad, etc., educación , ahí hemos contemplado

justamente reducir los índices de inequidad existente en el país y eso afecta a todos, el proyecto de hidrocarburo que pensamos que es un proyecto a largo plazo que dio resultados, como Juancito Pinto, etc., es el resultado de esta cuestión.

**La Paz, 13 de febrero de 2008.**

**ENTREVISTA No. 2**

**CENTRAL OBRERA BOLIVIANA**

**Sr. JOSÉ GARCIA HERBAS.**

**SECRETARIO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL DE LA CENTRAL OBRERA**

## **BOLIVIANA.**

**1.- La ley general del Trabajo en su Art. 104 niega a los Funcionarios Públicos el derecho a la sindicalización que opina Ud. de esta figura jurídica, no será que se están violando los derechos Humanos, laborales y los convenios No. 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo que no están ratificados en nuestra legislación.**

R.- en primer lugar en la Ley general del Trabajo en su Art. 104, claramente dice que los Funcionarios Públicos no tiene el Derecho a la Sindicalización, pero en nuestra carta magna también dice en un Art. que todo Ciudadano Boliviano tiene derecho a la Sindicalización a partir de los 20 trabajadores, esto es una controversia de la General del Trabajo y de la propia Carta Magna que tenemos como certificado de nacimiento que tenemos todos los Bolivianos, con respecto a las Organizaciones Internacionales que tenemos la O.I.T. bien claramente en el Convenio de Ginebra dice que todo trabajador tiene derecho a la sindicalización, para no ser explotados por los patronos.

**2.-Que opina sobre la inserción del Derecho a la Sindicalización de los Funcionarios Públicos dentro de nuestra ley del Trabajo, modificando el Art. 104 de la misma Ley?**

R.- En mi criterio personal todo trabajador tiene el Derecho a la Sindicalización, por que el trabajador que no esta sindicalizado es explotado, es abusado, esclavizado por lo patronos, entonces yo creo que el Derecho a la Sindicalización es justo y necesario en nuestro país.

**3.- Ud. sabe si estos Funcionarios públicos gozan de algún tipo de seguridad social, y si los hubiere tiene conocimiento de algunos?**



**R.-** Efectivamente los Funcionarios Públicos gozan de algún tipo de Beneficios Sociales, un Ejm. Un trabajador de Senater (Representa a las telecomunicaciones Rurales), tiene un sueldo mínimo el que más gana ahí es el jefe de personal es de Bs. 1.800. - (Mil ochocientos), y un trabajador que trabaja en el Alto, en algún pueblo lejos de la ciudad no pasa de los Bs. 1000 (Mil), el único Curso que tiene ellos es el Derecho a la Jubilación que es su propio dinero que se ahorraron para gozar en su vejez, pero ellos no gozan de los beneficios sociales que dice la ley, ósea que un trabajador del Estado trabaja 20, 30 años y no tiene derecho a gozar de sus beneficios sociales, solamente de su ahorro que ha hecho de su jubilación.

**4.- Como podría ayudar a los Funcionarios Públicos a que estos se Sindicalicen y de ese modo se Ratifiquen los convenios de la O. I. T.( Formación; financiación; Proyecto de índole social - económico.**

**R.-** Todos los trabajadores necesitan organizarse sindicalmente, pero los Funcionarios Públicos tienen una barrera de un calibre muy grueso, de una pared que nos les permite la Sindicalización, por que en cuanto ellos quieren llamar ó reunirse, que hace el Estado, ó los patronos dicen, esta conspirando contra la institución, entonces se me va, entonces por ese miedo de perder su fuente de trabajo, los trabajadores públicos tienen miedo a la sindicalización, están consientes de que les corresponde la Sindicalización y que tiene todo el derecho de formar sus sindicato.

**5.- Ud. tiene conocimiento sobre los sucesos ocurridos por el Golpe de Estado de fecha 17 de julio del año 1980.**

**R.-** Sí en el golpe que dio Luis García Mesa, era muy joven, estaba por mis 22, 23 años, era trabajador de COMIBOL, trabajaba en el distrito minero de Colchaca, era ayudante perforista y solamente de esa fecha recordamos la toma de la Central Obrera Boliviana y la toma de la federación de mineros, el asesinato de la Jarrinson, y algunos cuantos dirigentes esclarecidos que

estaban aquí en La Paz que conocíamos, pero la opinión pública no ha llegado a saber las torturas, los confinamientos, las masacres que hubo en los distritos mineros, un caso bien patético la entrada del ejercito al distrito minero de Huanuni en ambulancias, ni siquiera en movilidades del ejercito, entraron en ambulancias del Estado mataron al primero que se les cruzaba en la calle, hubo muchos compañeros mineros de esa época que fallecieron, hubo viudas, hubo huérfanos en todos los distritos mineros, porque, porque decían que los distritos mineros eran un nido de comunistas, pero no era así, los mineros eran la vanguardia de la clase proletaria y lucharon por tener mejores conquistas socio- económicas para toda la familia y para todo el país.

**6.- Ud. sabe cuantos representantes Sindicales fueron asesinados, torturados, etc., solo por luchar a favor de sus derechos sindicales. Respecto a ello se hizo justicia?, Quedaron muchas familias des protegidas, a si como cuando vinieron comisiones de ayuda de los países Colombia, etc., muchos de ellos fueron torturados, asesinados, que pasa con nuestra justicia, con nuestros Derechos Humanos.**

R.- Efectivamente en los distritos mineros hubo torturas, persecuciones a los dirigentes, recuerdo perfectamente a las pulperías de Comibol que teníamos de todo al distrito vino el ejercito de Uncía se quedaron ahí pero vaciaron no dejaron nada, porque era delito hablar en contra del ejercito, en contra del Gobierno, recuerdo perfectamente que hubo toque de queda, presiones para no salir a la calle, o sea nos cortaron todos nuestros derechos de Libertad, con respecto a las ayudas nunca vi ninguna.

Tenemos claro de que muchos paramilitares, matones, torturadores de entonces no fueron juzgados, para mí el único que fue juzgado aquí en Bolivia es García Mesa y en Estados Unidos Luis Arce Gómez, por situaciones del Narcotráfico, pero todos los trabajadores sindicalizados, la vanguardia de la clase trabajadora de Bolivia tenemos en mente una gran Paramilitar, un gran soplón de García Mesa, torturador de sus propios compañeros como es el mal llamado compañero Jaime Solares que ha llegado ha hacer secretario ejecutivo

de la Central Obrera Boliviana, mismo que torturo a muchos compañeros, pero el niega de sus actos, pero nosotros tenemos pruebas, existe un compañero que lo reconoció en Oruro de Siglo Veinte, mismo que perdió la vista en manos de Jaime Solares, pero la justicia no dice nada, lo Tenemos en la calle caminando libremente, y ahora se cree defensor de la clase obrera – trabajadora, quien hizo gemir a los dirigentes de entonces.

**7.-Ud. cree que el Derecho de los Funcionarios Públicos a Sindicalizarse permitiría Estabilidad Laboral, Mejores condiciones de Vida.**

R.- Efectivamente, si los trabajadores públicos se Sindicalizarían, su sindicato estaría en la obligación de defender su fuente de trabajo, y si no tiene su sindicato cualquier rato los pueden despedir, sin ningún beneficio sin nada, y la organización Sindical se forma y es nombrado por las bases y tiene la función de defender.

**8.- Cual su propuesta personal para la conseguir una Transformación Institucional, y crear a si mejoras en el País.**

R.- Bueno es lo único que nosotros que tenemos con la experiencia que tenemos en el campo sindical, en el campo social, económico y cultural, deportivo y todo, es para el desarrollo del país, para que salga adelante el país, sería muy interesante de que en primer lugar se rescate todas las empresas que han sido capitalizadas que se lo están llevando las transnacionales, nuestra plata pase a las manos de los Bolivianos, se formen nuevas fuentes de trabajo, haya nuevas perspectivas de producción para los bolivianos y yo creo que Bolivia puede salir a delante, por que hoy en día yo como representante del sector minero le digo desde que la nacionalización de las minas desde el 54 hasta la fecha no se a abierto ni un socavón para producir, Comibol agarro todos los socavones de los ex varones del Estaño Hoshil, Patiño y Aramayo hasta hoy esas minas siguen rindiendo, pero no hubo ninguna Boca mina que se haya hecho y que se diga este es el producto de la Comibol después de la

nacionalización de las minas, no hay y por lo tanto cualquier rato las minas pueden agotar sus petas que tienen y la minería nuevamente caería, yo quisiera que haya nuevas fuentes de trabajo, se habrán fabricas, se ponga un corto al contrabando y podemos surgir como país yo pienso, porque Bolivia esta sentado en una silla de Oro y no lo sabemos aprovechar, tenemos de todo en Bolivia, ese es el orgullo que debemos de tener todos los bolivianos, tenemos montañas vírgenes, tenemos agricultura, minería, tenemos todo en Bolivia, lo Que falta es trabajarlo; tenemos las cuatro estaciones, tenemos campos vírgenes que ni siquiera se sembró nada, seria muy interesante de que todos los Bolivianos (as) saquemos el hombro y saquemos el adelante a Bolivia.

La paz, 13 de febrero de 2008.

### **ENTREVISTA No. 3**

**Dr. WALDO ALBARRACÍN**  
**DEFENSOR DEL PUEBLO.**

**1.- La ley general del Trabajo en su Art. 104 niega a los Funcionarios Públicos el derecho a la sindicalización que opina Ud. de esta figura**

**jurídica, no será que se están violando los derechos Humanos, laborales y los convenios No. 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo que no están ratificados en nuestra legislación.**

R.- Bueno lamentablemente hay un problema de discriminación laboral no, por que si bien tanto la Constitución Política del Estado señala el derecho a la Sindicalización ahí no establece restricciones, el requisito fundamental para sindicalizarse es ser trabajador, entonces ya la condición de ser trabajador esta dando la posibilidad de organizarte Sindicalmente para fines lícitos, para reivindicar tus derechos, en el orden social frente a tu parte empleadora, ahora esa parte empleadora puede ser privada ó estatal y por eso pensamos que hay una discriminación a través del Art. 104 de la General del Trabajo por que ya bajo el rotulo de Funcionario Público ó de consultora, se establece una categoría secundaria en relación a aquel trabajador que presta sus servicios por cuenta ajena en la Entidades privadas y que si tiene el derecho a Sindicalizarse.

**2.-Que opina sobre la inserción del Derecho a la Sindicalización de los Funcionarios Públicos dentro de nuestra ley del Trabajo, modificando el Art. 104 de la misma Ley?**

R.- Pienso que si la nueva ley General del Trabajo resolviera esta asignatura pendiente sería un acto de justicia, Ahora dice que hay varios proyectos que están ahí haciendo antesala en el parlamento, en todo caso también una modificación ó una derogatoria del Art. 104 puede significar una acto correcto, subsanaría una anomalía que existe en el sistema democrático.

**3.- Ud. sabe si estos Funcionarios públicos gozan de algún tipo de seguridad social, y si los hubiere tiene conocimiento de algunos?**

R.- Bueno lo que si es que en general muchos de ellos están protegidos por el seguro del sistema del Seguro social que presta la Caja Nacional de Salud,

pero no solo ese es el tema, pienso que los derechos sociales van más allá del seguro social, también está el tema de la Estabilidad Laboral, de la Antigüedad, de la inamovilidad funcionaria y todo aquello que deberían estar contemplados.

**4.- Como podría ayudar a los Funcionarios Públicos a que estos se Sindicalicen y de ese modo se Ratifiquen los convenios de la O. I. T.( Formación; financiación; Proyecto de índole social - económico).**

R.- Yo creo que la mejor manera de ayudar a ello es que prospere una modificación de la ley general del Trabajo, pasando por la derogatoria del art. 104 de la Ley General del Trabajo, o de lo contrario en una nueva ley establecer esta igualdad de derechos que tienen todos los trabajadores independientemente que tipo de empleador tengan.

**5.- Ud. tiene conocimiento sobre los sucesos ocurridos por el Golpe de Estado de fecha 17 de julio del año 1980.**

**Ud. sabe cuantos representantes Sindicales fueron asesinados, torturados, etc., solo por luchar a favor de sus derechos sindicales. Respecto a ello se hizo justicia?, quedaron muchas familias desprotegidas, a si como cuando vinieron comisiones de ayuda de los países (como por ejemplo Colombia entre otros)., Muchos de ellos fueron torturados, asesinados, que pasa con nuestra justicia, con nuestros Derechos Humanos.**

R.- Si evidentemente tengo conocimiento, obviamente que es un golpe llevado a cabo por la cúpula de las Fuerzas Armadas a la cabeza de Luis García Mesa y que tenía la finalidad más que todo de interrumpir el proceso democrático a través de un conjunto de acciones de delitos de lesa humanidad, entre ellas la detención de dirigentes sindicales, asesinato de líderes políticos, desapariciones forzadas, creo que han sido las causas políticas fundamentales diríamos, y entre ello también evitar un juicio de responsabilidades que se estaba llevando a cabo en contra de Hugo Banzer Suárez ahí en el parlamento,

entonces creo que hay varias causas, pero más que todo la de truncar un proceso democrático que se estaba llevando en Bolivia.

Y bueno no tengo en este momento la cifra de aquellos dirigentes sindicales, pero si fueron muchos los dirigentes detenidos, encarcelados, exilados, otros torturados, finalmente desaparecidos, el caso por Ejm. Emblemático de Gualberto Vega Yapura, que fue dirigente Minero, y otros tantos que han sufrido similar suerte, entonces, creo que es un tema no obstante el juicio de responsabilidad instaurado contra García Mesa, que concluyo en abril de 1993 con una Sentencia, pese a ello considero que hay mucha gente que a quedado en la impunidad por esos atropellos.

¿Ud. Cree que se hizo justicia, la debida justicia?

Bueno a medias por como le digo si bien hay casos que han sido juzgados y otros que han quedado pendientes.

¿Esos casos pendientes a los que se refiere Ud. cree que en algún momento se hará justicia?.

Sí, bueno de hecho hemos promovido un juicio penal, ante los tribunales donde ya se dicto una sentencia contra algunas personas que no fueron enjuiciadas en el proceso principal, también tenemos un caso planteado ante el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, es por aquellos dirigentes Universitarios, entre ellos hubo detenidos, y uno de ello desaparecido.

**7.-Ud. cree que el Derecho de los Funcionarios Públicos a Sindicalizarse permitiría Estabilidad Laboral, Mejores condiciones de Vida.**

**R.-** Si creo que ayudaría mucho en lo que significa la estabilidad laboral, lo que significa también la reivindicación de un conjunto de derechos y entre ellos la propia carrera funcionaria, entonces yo creo que no es incompatible por el contrario es perfectamente compatible la Sindicalización con la consolidación de la carrera administrativa.

**8.- Cual su propuesta personal para la conseguir una Transformación Institucional, y crear a si mejoras en el País.**

**R.-** Bueno profundizar los conceptos democráticos en Bolivia, Gestionar la igualdad de derechos y resolver todos esos casos pendientes que aún existen en el ámbito de los derechos económicos – sociales, y también en los temas de castigo a quienes han violado derechos humanos, hay varios que están pendientes.

**ENTREVISTA No. 4.**

**Dr. IVAN CAMPERO VILLALBA  
JUEZ JUZGADO 2do. DEL TRABAJO.**

**1.- La ley general del Trabajo en su Art. 104 niega a los Funcionarios Públicos el derecho a la sindicalización que opina Ud. de esta figura jurídica, no será que se están violando los derechos Humanos, laborales**



**y los convenios No. 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo que no están ratificados en nuestra legislación.**

R.- En realidad todas las disposiciones legales responden ha un momento histórico, nuestra Ley General del Trabajo es una ley del 1942, por supuesto que en ese entonces, si bien habían algunas formas legales de la Organización Internacional del Trabajo, tanto los convenios No. 87, 98, ahora no están inmersos en nuestra legislación.

**2.-Que opina sobre la inserción del Derecho a la Sindicalización de los Funcionarios Públicos dentro de nuestra ley del Trabajo, modificando el Art. 104 de la misma Ley?**

R.- Evidentemente que tendrá que hacerse una seria modificación, y consecuentemente es un Derecho, y “sí”, tienen derecho a sindicalizarse.

**3.- Ud. sabe si estos Funcionarios públicos gozan de algún tipo de seguridad social, y si los hubiere tiene conocimiento de algunos?**

R.- Evidentemente gozan de seguros sociales y claro esta que no de todos, por ello me parece que es necesario este derecho de Sindicalizarse.

**4.- Como podría ayudar a los Funcionarios Públicos a que estos se Sindicalicen y de ese modo se Ratifiquen los convenios de la O. I. T.( Formación; financiación; Proyecto de índole social - económico).**

R.- Corresponden aplicar todas las reglas generales que establece el Reglamento de la Ley General del Trabajo, para los sindicatos comunes corresponde aplicar políticas de Estado

Habría que ver digamos algún tipo de excepción al caso de las Fuerzas

Armadas, al caso de la policía.

**5.- Ud. tiene conocimiento sobre los sucesos ocurridos por el Golpe de Estado de fecha 17 de julio del año 1980 .**

**Ud. sabe cuantos representantes Sindicales fueron asesinados, torturados, etc., solo por luchar a favor de sus derechos sindicales. Respecto a ello se hizo justicia?, quedaron muchas familias desprotegidas, a si como cuando vinieron comisiones de ayuda de los países como por Ejem. Colombia y otros, muchos de ellos fueron torturados, asesinados, que pasa con nuestra justicia, con nuestros Derechos Humanos.**

R.- Si evidentemente son circunstancias de proceso hacia la democracia, consecuentemente tienen que ser juzgados, hasta donde yo conozco el juicio de responsabilidades al ex presidente de facto García Mesa se ha cumplido, hay una condena; es una prueba de que la justicia se ha hecho tangible y que esta en puerta el juicio de responsabilidades a altos mandatarios de Estado, por los acontecimientos de los últimos años, seguramente también seguirá su trámite y bueno si corresponde serán sentenciados.

Entonces yo creo que el problema es que si el poder político subordina al poder judicial, ese es el gran problema, el poder político es el que diseña leyes en su integridad, consecuentemente es ese poder el que a veces dicta leyes que son a veces son impracticables, el tema por ejemplo el Nuevo Código de Procedimiento Penal en concordancia con la Ley de Responsabilidades, y procedimiento de altos dignatarios del Estado.

**7.-Ud. cree que el Derecho de los Funcionarios Públicos a Sindicalizarse permitiría Estabilidad Laboral, Mejores condiciones de Vida.**

R.- Es importante elaborar una normativa que regule ello, el derecho a

Sindicalización de los Funcionarios Públicos.

**8.- Cual su propuesta personal para la conseguir una Transformación Institucional, y crear a si mejoras en el País.**

**R.-** Yo creo que una transformación de un Gran Pacto Social, lo que el país necesita es un pacto social, somos un país diverso, heterogéneo, componente económico, político social.

Consecuentemente hay una diversidad de naciones dentro la integridad del país, estas naciones ya sea al nivel de Organizaciones sociales, y por el otro lado también grupos sociales que específicamente están ahora condicionando digamos en una economía intermedia, no tiene en este momento una conducción del Estado, por esos es necesario la existencia de un Pacto Social, donde todo actor de la sociedad puedan concentrarse y no es difícil, muchos países lo han logrado, como es el caso de España, han logrado el pacto de Toledo, donde acuerdan trabajadores empresarios, en fin un país con tanta diversidad como es España a logrado un Pacto Social y consecuencia de eso es ahora su desarrollo entonces yo creo que es importante que como Bolivianos tratemos de llegar a ello.

## **PERFIL DE TESIS**

- 1.- ENUNCIADO DEL TEMA DE LA TESIS.
- 2.- IDENTIFICACION DEL PROBLEMA.
- 3.- PROBLEMATIZACIÓN.
- 4.- DELIMITACIÓN DEL TEMA DE LA TESIS.
  - 4.1.- DELIMITACION TEMATICA.
  - 4.2.- DELIMITACIÓN TEMPORAL.
  - 4.3.- DELIMITACION EPACIAL.

- 5.- FUNDAMENTACIÓN É IMPORTANCIA DEL TEMA DE LA TESIS.
- 6.- OBJETIVOS DEL TEMA DE LA TESIS.
  - 6.1.- OBJETIVOS GENERALES.
  - 6.2.- OBJETIVOS ESPECIFICOS.
- 7.- MARCO DE REFERENCIA.
  - 7.1.- MARCO HISTORICO.
  - 7.2.- MARCO TEÓRICO.
  - 7.3.- MARCO CONCEPTUAL.
  - 7.4.- MARCO JURÍDICO.
- 8.- HIPOTESIS DEL TRABAJO.
  - 8.1.- DETERMINACIÓN DE VARIABLES.
    - 8.1.1.- VARIABLES INDEPENDIENTES.
    - 8.1.2.- VARIABLES DEPENDIENTES.
  - 8.2.- UNIDADES DE ANÁLISIS.
  - 8.3.- NEXO LÓGICO.
- 9.- MÉTODOS Y TÉCNICAS A UTILIZAR EN LA TESIS.
  - 9.1.- MÉTODOS.
    - 9.1.1. GENERALES.
    - 9.1.2. ESPECÍFICOS.
- 10.- TECNICAS A UTILIZARSE EN LA TESIS.
- 11.- PLAN DE TRABAJO – CRONOGRAMA DE TRABAJO.
- 12.- ESQUEMA PROVISIONAL DE LA TESIS.
- 13.- BIBLIOGRAFIA MÍNIMA.

### **PERFIL DE TESIS.**

#### **1.- ENUNCIADO DEL TEMA.**

**“EL DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS”.**

## **2.- IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.**

La presente investigación pretende dar a conocer sobre una de las varias demandas sociales que se ha generalizado en nuestro medio, ya que es menester garantizar la protección de los derechos é intereses de los funcionarios públicos y más aún cuando se produce un hecho social que viola los derechos humanos de los trabajadores.

Un importante conjunto de trabajadores / as bolivianos, los que responden a la denominación de Funcionarios Públicos, resultan ser los únicos para los cuales sus derechos sindicales son inexistentes por el solo hecho de la prohibición que sobre ellos pesa y que por tanto, en la practica, la simple negociación conjunta de sus posibles intereses y demandas con las autoridades pertinentes es jurídicamente imposibles.

Por otra parte se pretende dar un instrumento alternativo, que reglamente el derecho a la sindicalización de todo trabajador ó empleado público, con la finalidad de obtener mayor crecimiento a nivel intelectual laboral.

De manera que es cierto que existen disposiciones legales aisladas de la realidad social, las mismas que provocan una desprotección jurídica a los trabajadores de entidades públicas, coartando su derecho de asociarse para así poder constituir su sindicato, y poder reclamar sus derechos.

## **3.- PROBLEMATIZACIÓN.-**

- ¿Por qué el Estado boliviano no permite el derecho a la sindicalización de los funcionarios públicos?
- ¿Por que Bolivia no ha ratificado el convenio No. 151 de la Organización Internacional del Trabajo?
- ¿Cuál el porcentaje de personas afectadas en el territorio boliviano por el solo hecho de que los Funcionarios Públicos no estén sindicalizados?.
- ¿Cómo se pueden evitar los mecanismos de control social?
- ¿En que medida favorece la transformación institucional al Estado y a la sociedad?

#### **4.- DELIMITACIÓN DEL TEMA DE LA TESIS.**

##### **4.1.- DELIMITACIÓN TEMÁTICA.**

La delimitación temática se circunscribe a la rama del derecho colectivo laboral referido a la sindicalización.

##### **4.2.- DELIMITACIÓN TEMPORAL.-**

El espacio temporal de la investigación abarcara el periodo que se inicia desde 1942- fecha en la que se promulga la ley general del trabajo- hasta 31 de octubre del año 2007. Todos los instrumentos jurídicos que se promulgaron, es ese periodo en el que serán analizados en sus meritos y deficiencias.

#### **4.3.- DELIMITACIÓN ESPACIAL.-**

Se circunscribe en Bolivia, específicamente tomo como modelo a la ciudad de Nuestra Señora de La Paz, misma que se considera por encontrarse como sede de la Republica de Bolivia.

#### **5.- FUNDAMENTACIÓN É IMPORTANCIA DEL TEMA DE LA TESIS.**

Los funcionarios públicos constituyen un papel importantísimo en nuestra sociedad, de ahí que el estado esta en la obligación de precautelar los derechos de los mismos y que estos no sean violados como actualmente se esta haciendo, un cambio que permita garantizar un desarrollo integral de la capacidad laboral, evitando mecanismos de control social.

La implementación de políticas partidarias han agudizado la situación de los funcionarios públicos, constituyéndolos en víctimas de la violación de sus derechos.

En estos últimos años a pesar del convenio No 151 del año 1978 de la Organización Internacional de Trabajo, Bolivia no a ratificado el mismo, permitiendo de esa manera el paso a la violación de los derechos de los Funcionarios Públicos.

Por ello surge la necesidad de establecer el derecho de que los trabajadores públicos se sindicalicen, para que con ello se logre conseguir estabilidad laboral, mejores condiciones de vida y así llegar a la transformación institucional, para conseguir un régimen de protección en la

perspectiva de superar la actual situación en la que se debaten los funcionarios públicos.

La importancia de la investigación propuesta en este perfil, radica en la pretensión de que la sindicalización sea legítima, deba ser permitida é incluso promocionada por el camino a la transformación Interinstitucional, permitir mejores condiciones de vida, mejores condiciones laborales., puesto que debe haber un motivo muy poderoso para prohibirla, ¿Qué motivo será lo suficientemente poderoso como para evitar a 42.417 trabajadores de la republica de Bolivia de un derecho que se otorgada al resto de los mismos en situación laboral?

## **6.- OBJETIVOS DEL TEMA DE LA TESIS.**

### **6.1.- OBJETIVOS GENERALES.-**

Demostrar que con el derecho a la sindicalización de los funcionarios públicos se puede establecer un régimen de protección, con el fin de evitar violaciones a los mismos, alternativamente proponer la transformación institucional, conseguir mejor estabilidad laboral, mismas que mejoraran las condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias, y de ese modo establecer un régimen de transformación institucional del aparato administrativo.

### **6.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.-**



Proponer a nivel de anteproyecto todo Título, Capítulo, Artículo y/o Inciso de la totalidad del conjunto de Leyes, Decretos Leyes, Códigos, Reglamentos, Contratos y otros Instrumentos Jurídicos, emitidos desde el año 1942 hasta el año 2007, en el sentido en que el derecho a la sindicalización de los funcionarios públicos y demás derechos subsecuentes resulten legítimos y legalmente equivalentes a los que gozan y ejercen el resto de los trabajadores bolivianos.

## **7.- MARCO DE REFERENCIA.**

### **7.1.- MARCO HISTÓRICO.**

El sindicalismo, se origina con la revolución industrial iniciada en Inglaterra en el último tercio del siglo XVIII, dando lugar a que la máquina sustituya al trabajador manual, cuando la fábrica ocupa el lugar de taller, cuando la gran industria suplanta a la economía del artesanado y la producción del mercado local, se transforma en producción para el mercado mundial. La introducción de la máquina, produce grandes ganancias a los industriales, obtenidas a costa del sufrimiento del naciente proletariado de las fábricas, la fatiga excesiva, la insuficiencia en la alimentación, la disciplina imperante, etc. que debían de soportar los operarios. Tanto la moralidad, la higiene, la seguridad, la salud, no causaban ninguna preocupación al empresario, incluso le regateaba el salario al obrero.

Además las mujeres y niños eran explotados sin misericordia, se les destinaban

los trabajos más duros y humillantes, exponiendo, con ello sus vidas. En esta época, el trabajador era una verdadera penuria, un sufrimiento para el trabajador. Es así como el operario se convierte en esclavo de la máquina y el trabajo del hombre se hace menos valorizado.

Con la REVOLUCIÓN INDUSTRIAL, se produjo una radical transformación, que se opero en el campo de la industria de Inglaterra, en el último tercio del siglo XVIII, por es en ese siglo donde es la invención de la máquina y su incidencia productora, lo que produjo la verdadera revolución industrial.

Para los trabajadores el Estado les era opositor, más importante y primordial que tiene el obrero para transformarse en fuerza a la que le asiste un poder, es la unión, es la posibilidad de asociarse, en defensa de sus intereses Laborales y esto era justamente a lo que se oponía el gobierno, al no permitir dichas asociaciones.

Así las cosas, el obrero estaba librado a su suerte, incluso si se enfermaba, (situación muy común), al no poder trabajar no cobraba y era rápidamente remplazado por otro trabajador, que esperaba una oportunidad en ese sentido.

La Revolución Industrial, se ubica por el año 1775 y unos años después , en 1789 se produce la Revolución Francesa, la cual reivindicaría los derechos del hombre. Pero se produce una situación `paradójica, se cree que dado que el hombre es libre, no debe agruparse, ni formar coaliciones de obreros, pues ello atenta contra la libertad en general y en contra de la libertad de trabajo en particular. Es así, como en la Declaración de los Derechos del Hombre y la ley Chapalier de 1791, se imponen sanciones a todos aquellos que constituyen

asociaciones de artesanos, obreros ó jornaleros. Dada la situación planteada y la imposibilidad legal de que los trabajadores se agrupen en defensa de sus intereses, optan por iniciar el movimiento en la clandestinidad, recogándose el sentido societario de los gremios.

Sin embargo, ya entrando al siglo XIX, las masas obreras con sus movimientos clandestinos y su ideario sindicalista, comienzan a expresarse en diversas formas, que en un principio se manifestó en forma de huelga, con características de motín, posteriormente se da la simple coalición de obreros de una misma fábrica, ó diferentes. La última etapa se concreta con la formación de sociedades de resistencia, con objetivos de imponer por coacción moral ó física al resto de los trabajadores, al paro colectivo de la especialidad laboral, que culminan con la auténtica aparición del sindicalismo, que se presenta con una estructura más evolucionada, con una rigurosa diversificación de oficios é industrias, frente a la estructura social imperante y que busca un lugar legalmente en el conjunto económico – social de su época. El sindicalismo en este periodo existía de hecho pero no de derecho y su aptitud estaba dirigida a obtener esa conquista y es a la que se orientaba la masa trabajadora.

En el siglo XIX en sus inicios, es cuando el sindicalismo por su propia fuerza, opta por salir de la clandestinidad y buscar un lugar en la estructura jurídico – social imperante, fortalecida sin duda por las premisas de la Revolución Francesa de 1789 y el auge de las ideas contenidas en el manifiesto comunista de Carlos Marx y Federico Hengels. Y hacia la segunda mitad del siglo XIX, la mayoría de las legislaciones Europeas, incluyendo a Francia, suprimen el delito

de coalición, llegando en algunos casos, como el de Bélgica, a aceptar expresamente el derecho de sindicalización obrera.

Ya no eran solo los gremios los que clamaban por reformas laborales más humanas, retribuciones más acordes con un mínimo de vida respetable, sino que la prensa, las sociedades con fines de reformas, comenzaron a criticar al gobierno y exigían que se modificaran las leyes que prescribían los sindicatos. Así, en el año 1824 se deroga la ley que prohibía la asociación sindical y en 1825 se reconoce el derecho de huelga a los trabajadores, no obstante estos derechos alcanzados, se encontraban vigentes las leyes de atentados contra la libertad de trabajo y de la industria. La lucha de los trabajadores continúa y en 1871 en Inglaterra, se promulgan disposiciones que permiten la constitución de asociaciones profesionales y en Francia en el año 1879, se constituye la Federación de Trabajadores Socialistas y en 1884, se reconoce expresamente la legalidad de los sindicatos con diversas limitaciones.

## **7.2.- MARCO TEÓRICO.**

El Estado Boliviano se caracteriza por ser dependiente, atrasado é inmerso en una estructura económica, capitalista y neoliberal, provocando empobrecimiento, marginad social, económica y jurídica.

Consecuentemente los sectores mayoritarios de manera general y

particularmente los Funcionarios Públicos se constituyen en víctimas, ya que a los mismos se les coarta el derecho al sindicalismo y se los expone a riesgos, lo que pone en peligro el capital humano. Se determina que la ineficacia de las disposiciones legales emanadas por la Organización Internacional de Trabajo destinadas a la protección de los Funcionarios Públicos, no adopta el estado Boliviano, más aún pone muchas trabas para la realización del derecho al sindicalismo de los Funcionarios Públicos llevándolos a la lucha constante por sus derechos.

Consecuentemente la ausencia de un conocimiento profundo de la realidad de la problemática atingente del objeto de investigación demuestra que hasta la actualidad no se ha planteado alternativas jurídicas para lograr una protección jurídica que precautele de manera objetiva la integridad física, moral, cultural, social, psicológica de los trabajadores Públicos.

### **7.3.- MARCO CONCEPTUAL.**

- **ASOCIACIÓN.-** Según Manuel Osorio, asociación significa el conjunto de los asociados para un mismo fin. // Persona jurídica, por ellos formada; El derecho de asociación, así como la libertad de asociación, suelen estar protegidos constitucionalmente. Claro es que la libertad de asociación ni se protege ni se admite en los estados totalitarios.<sup>37</sup>
- **DERECHO SINDICAL.-** Según Manuel Osorio; Parte muy importante del

---

<sup>37</sup> OSSORIO, Manuel. "DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES".

derecho del trabajo moderno y, dentro de él, el derecho colectivo del trabajo, que regula la facultad de toda persona de asociarse libremente, según no pocas legislaciones, obligatoriamente, según otras con libertad más ficticias que real en algunas. El derecho sindical establece, además las normas que rigen las atribuciones de los sindicatos, su funcionamiento, la designación de sus dirigentes y delegados, sus relaciones con las autoridades públicas, etc. el derecho sindical suele referirse a si mismo a la intervención de las asociaciones profesionales ó sindicatos en la concertación de los contratos colectivos de trabajo.<sup>38</sup>

- **FUNCIONARIO PÚBLICO.-** Según Manuel Osorio Funcionario Público viene a ser, Quien desempeña algunas de las funciones públicas. // El órgano o persona que pone en ejercicio el poder público.

la extensión de este concepto a cuantos intervienen en servicios públicos ofrece dificultades cuando su concesión esta encomendada a simples particulares, ya que resulta muy violento considerar funcionario público aun auxiliar encargado de la limpieza de vehículos dedicados, a las ordenes de particulares, a recorrer una línea de transporte entre dos pueblos de mayor ó menor importancia.<sup>39</sup>

- **FUNCIONES PÚBLICAS.-** Según Manuel Osorio, significa; Actividad, a la

---

Edit. Heliasta.1999. Bs. As. – Argentina. Pág. 105-106.

<sup>38</sup> OSSORII, Manuel. “DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICA Y SOCIALES”. Edit. Helasta.1999. Bs.As. – Argentina. Pág.326.

<sup>39</sup> OSSORIO, Manuel. “DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y JURÍDICAS”. Edit Heliasta. 1999. Bs. As.- Argentina. Pág.444.

vez derecho (como síntesis de la facultad) y deber ( en tanto que inexcusable obligación), que cumple quien desempeña un cargo o ejerce real y efectivamente parte del poder público, sea como autoridad, agente ó auxiliar.<sup>40</sup>

➤ **CONCEPTO DE SINDICATO.-** Según Juan García Abellan, la palabra sindicato tiene un origen inmediatamente francés, si bien su raíz se halla en textos griegos y latinos de carácter jurídicos que fue utilizada para designar genéricamente a los abogados y mandatario encargados a representar a una colectividad en el caso de un procedimiento judicial. La ley de Chapellier utilizó, el vocablo syndic como sinónimo de sujeto directivo de grupos profesionales; parece ser que la primera expresión formal radica en 1810, en una federación parisiense denominada Chambre syndicales du batiment de la Sainte – Chapelle, constituida por diversas corporaciones patronales existentes en el Imperio merced a la tolerancia de Napoleón. Por otra parte por su etimología deriva del griego sundike, que en su versión contextual vale como “justicia comunitaria”, y en su aplicación de concepto, idea de administración y atención a la comunidad que podría significar la defensa de la causa de alguien en alguna cosa.<sup>41</sup>

➤ **CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS.-** Nuestra legislación al respecto considera legalmente constituido al sindicato, a partir de la fecha de la

---

<sup>40</sup> OSSORIO, Manuel. “DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES ”. Edit. Heliasta 1999. Bs. As. – Argentina. Pág. 444.

<sup>41</sup> GARCIA BELLAN, Juan. “INTRODUCCIÓN AL DERECHO SINDICAL”. Edit. Magisterio

Resolución Suprema que expide el poder ejecutivo concediéndoles personalidad jurídica, para tal objeto se debe presentar al ministerio de trabajo la respectiva solicitud con los siguientes documentos: acta de constitución, texto de los estatutos, acta de aprobación de los estatutos, acta ó poder en que conste la personalidad del que solicita el reconocimiento, nómina del directorio y nómina de socios, después de obtenida su personalidad jurídica deberá inscribirse en la Inspección Especial del Trabajo.

El espíritu de la ley Laboral obedece a la tradición civilista que no admite la existencia de personas jurídicas sin previo reconocimiento del Estado, pues se considera que las organizaciones profesionales carecen de existencia legal y son incapaces de contraer obligaciones y ejercer derecho mientras un acto expreso del poder administrativo no les haya otorgado personalidad jurídica.

➤ **CLASES DE SINDICATOS.-** Nuestra legislación en el Art.99 de la Ley General del Trabajo distingue cuatro tipos de sindicatos: a) patronales; b) gremiales ó profesionales; c) mixtos, y d) industriales de empresa.

**a) Patronales.-** es aquel que persigue la agrupación de los empleadores.

**b) Gremiales ó Profesionales.-** los formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad, para constituir un



sindicato en esta rama, es necesario que cuente con un mínimo de 20 trabajadores (Art. 103 L.G.T.).

**c) Mixtos.-** la doctrina considera a este al conformado por empleadores y trabajadores, los sindicatos mixtos tratan de reunir en el seno de una sola entidad, como en las antiguas corporaciones, a todos los que trabajaban en una misma industria, sean gerentes, empleadores ó trabajadores. Pero creo es que nuestra legislación lo que trata de regular son los sindicatos de oficios varios, aquellos conformados por trabajadores que se ocupen en actividades conexas, los cuales constituyen una excepción.

**d) Industriales de Empresa.-** Busca la agrupación de los trabajadores que presten sus servicios para una misma organización productiva, o los constituidos por elementos de varias profesiones, oficio ó especialidad, que presten sus servicios a una misma empresa. En el caso de este tipo de sindicato se exige mas del 50% de trabajadores de la empresa.

➤ **SINDICALISMO.-** según Manuel Osorio, para la academia, sistema de organización obrera por medio del sindicato; Sierra Moret, lo define como escuela Político – Económica que considera al gremio o sindicato industrial como la célula y la base de la futura organización económica.; para Capitant, es la organización económica y social que tiene por base la existencia de

sindicatos profesionales y federaciones de sindicatos.<sup>42</sup>

- **FUERO SINDICAL.-** Garantías que se otorga a determinados trabajadores, motivada en su condición representativa sindical, para no ser despedidos, trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo sin justa causa. Consiste en el derecho que se le otorga en virtud del cual el patrono ó empresario no puede, durante el tiempo que indica la ley, ó mientras esta garantía de protección subsista, despedir libremente al trabajador.<sup>43</sup>

#### **7.4.- MARCO JURÍDICO.**

La Constitución Política del Estado, en su Título II: Régimen social, Art. 159 no determina ninguna prohibición impuesta a los Funcionarios Públicos de “Organizar ó pertenecer a sindicatos en el ámbito de la administración del Estado”.

Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo, en sus Art. Del 120 al 148.

El estatuto del Funcionario Público, donde se evidencia que los mismos se encuentran discriminados, ya que existen dos tipos de funcionarios públicos: los que se encuentran dentro el marco de la Ley General del Trabajo y los que mencionamos que se encuentran en el estatuto del Funcionario Público.

---

<sup>42</sup> OSSORIO, Manuel. “Diccionario Jurídico, Político y Social”. Edit. Heliasta. Bs. As. – Argentina. 1999. Pág. 915.

<sup>43</sup> OSSORIO, Manuel. “Diccionario Jurídico, Político y Social”. Edit. Heliasta. Bs. As. –

Legislación Comparada.- con los posibles siguientes países: Argentina, Bolivia Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador y Guatemala, Honduras México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay, Venezuela.

## **8.- HIPÓTESIS DE TRABAJO.**

**“EL DERECHO A LA SINDICALIZACION DE LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS VA HA PERMITIR, ESTABILIDAD LABORAL, MEJORES CONDICIONES DE VIDA Y CON ELLO LA TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL”.**

### **8.1.- VARIABLES.**

#### **8.1.1.- INDEPENDIENTE.**

La existencia o no de disposiciones legales que prohíben la sindicalización del Funcionario Público, se constituye en la variable independiente.

#### **8.1.2.- DEPENDIENTE.**

Como consecuencia de la variable independiente el Funcionario Público gozara o no de sus derechos sindicales en igual de condiciones a la totalidad de los trabajadores /as de Bolivia.

## **8.2.- UNIDAD DE ANALISIS.**

El tratamiento investigativo presente, pretende involucrar la revisión en lo principal de las siguientes normas jurídicas.

- a) Constitución Política Estado.
- b) La Ley General del Trabajo.
- c) Estatuto del Funcionario Público.
- d) Código Penal.
- e) Instrumentos Jurídicos afines.
- f) El convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo.
- g) El Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo.
- h) El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

## **8.3.- NEXO LÓGICO.**

El instrumento que permite la relación de las variables y las unidades de análisis es:

- a) “No, existe”
- b) “Es Ideal”.

## **9.- MÉTODOS Y TÉCNICAS A UTILIZAR.**

### **9.1.- MÉTODOS.**

#### **9.1.1.- GENERALES.**

“El método científico es el camino específico que recorre cada ciencia en

particular, a fin de lograr su doble objetivo de conocimiento y dominio de la realidad. A este camino, a esta actividad es lo que se denomina investigación científica”.<sup>44</sup>

“En el sentido amplio de la palabra, el método es la vía, el modo, el procedimiento empleado para resolver de forma ordenada una tarea de índole teórica, práctica cognoscitiva, económica, pedagógica, etc. Se entiende por método científico la cadena ordenada de pasos (o acciones) basadas en un aparato conceptual determinado y en reglas que permitan avanzar en el proceso del conocimiento, desde lo conocido hasta lo desconocido”.<sup>45</sup>

En la investigación y análisis documental, el método deductivo es el más adecuado, toda vez que como es de conocimiento general, la deducción es el método de obtención de conocimiento que conduce de lo general a lo particular, lo cual permitirá en la presente tesis, obtener conclusiones firmes.

La observación científica como “Método del conocimiento empírico es la percepción dirigida a la obtención de información sobre objetos y fenómenos de la realidad: Constituye la forma más elemental de conocimiento científico, y se encuentra en la base de los demás métodos empíricos. La observación científica es un procedimiento intencionado, selectivo é interpretativo de la realidad mediante el cual se asimilan y explican los fenómenos perceptibles del mundo real, de forma consciente y dirigida. La observación científica, como

---

TAPIA, Abel. “ Metodología de la Investigación”. Arequipa. Edit. Mundo. Pag. 27.

<sup>45</sup> RODRIGUEZ, Francisco y Otros. 1984. Introducción a la metodología de las investigaciones Sociales. La Habana. Editora Política. Pag.29-30.

método de recojo de información presenta particularidades que la diferencian de la simple práctica de la observación espontánea y casual”.<sup>46</sup>

Método analítico y del sintético. “el análisis es la separación material ó mental del objeto de investigación en sus partes integrantes con el propósito de descubrir los elementos esenciales que lo forman mientras que la síntesis es la integración material ó mental de los elementos ó nexos esenciales de los objetos, con el objeto de fijar las cualidades y rasgos principales inherentes al objeto. El análisis y la síntesis aunque son diferentes, no actúan separadamente. Ellos constituyen una unidad concebida como método analítico-sintético del conocimiento científico”.<sup>47</sup>

Método Dogmático Jurídico, es otro adecuado método aplicable a esta tesis, pues este permite el análisis de la norma jurídica sin ninguna relación con hechos directa ó indirectamente relacionados; en otras palabras solo analiza la ley tal y como es.

El método Histórico, que permite analizar el objeto de estudio mediante una sistematización de información del problema, tomando en consideración casos concretos del pasado.

El de Las construcciones jurídicas, que nos permite insertar propuestas no aisladas, sino más bien que estén en consonancia de la misma estructura del Ordenamiento Jurídico Boliviano vigente, coadyuvando este método a construir con sistemática complementaria y sin contradicciones.

---

<sup>46</sup> RODRIGUEZ, Op. Cit. P.31

## 10.- TÉCNICAS A UTILIZARSE EN LA TESIS.

- **REVISIÓN BIBLIOGRAFICA.-** Que permita a esta tesis asentar con precisión los postulados que esgrime, para obtener conclusiones de la misma naturaleza, toda vez que a través de esta técnica, se tendrá acceso a revistas, periódicos y las normas jurídicas que involucran a la problemática del derecho a la Sindicalización de los Funcionarios Públicos en Bolivia.
  
- **ESTADISTICA.-** Que permitirá establecer índices de crecimiento o decrecimiento de las actividades ligadas al problema planteado, recurriendo para ello a organismos fiables como fuente.
  
- **LA ENTREVISTA.-** Es una conversación sobre un tema ó propósito, sirve para cualificar y recoger opiniones generalmente de especialistas ó entendidos en la materia. En el presente caso, esta dirigido a los dirigentes de diferentes sindicatos, funcionarios públicos, a los abogados, y otros ligados directamente con el tema.

---

<sup>47</sup> RODRIGUEZ, Op. Cit.

- **LA ENCUESTA.-** Es una técnica dirigida a recoger y conocer la opinión de una población representativa sobre un tema, sirve para cuantificar la fuente de información y los criterios; en este caso se realizará mediante cuestionarios relacionados con el problema, planteado a la población relacionada con la problemática atingente.

### 11.- PLAN DE TRABAJO – CRONOGRAMA DE TRABAJO.

MESES	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO
RECOLECCION DE INFORMACIÓN	X			
APROBACIÓN DEL PERFIL DE TESIS	X			
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN		X		
ENTREVISTAS ENCUESTAS Y OTROS		X		
SISTEMATIZACIÓN DE INFORMACIÓN		X		
CONCLUSIÓN PRIMER BORRADOR			X	
APROBACIÓN DE TESIS				X

### 12.- ESQUEMA PROVINCIONAL DE LA TESIS.



Prologo.

Dedicatoria.

Introducción.

## **CAPITULO I**

1.- Antecedentes Históricos.

1.1.- En Roma.

1.2.- La Revolución Industrial Inglesa.

1.3.- La Revolución Francesa – Francia.

1.4.- La Ley de Chapelier 1791.

1.5.- El Sindicalismo del siglo XIX.

1.6.- La legalidad de los Sindicatos con limitaciones en 1884.

## **CAPITULO II.**

2.- Antecedentes Teóricos, Doctrinales y Conceptuales.

2.1.- Distintas teorías del Sindicalismo.

2.2.- Diferentes doctrinas sobre el sindicalismo.

2.3.- diferentes conceptos de sindicatos.

2.4.- Conceptos de Funcionario Públicos.

2.5.- Del Derecho a la Libre Asociación Sindical.

2.6.- Constitución de los Sindicatos en Bolivia.

## **CAPITULO III.**

3.- aspectos Institucionales.

3.1.- Disposiciones Legales.

3.2.- Legislación Nacional é Internacional.

CAPITULO IV.

4.- Propuesta De anteproyecto.

Conclusiones.

Anexos.

Esquema provisional.

Bibliografía.

### **13.- BIBLIOGRAFIA MÍNIMA.**

- CABANELLAS, Guillermo. “Tratado de Derecho Laboral” (Doctrina y legislación Iberoamericana). Tomo II. Volumen I.
- DE CHAZAL PALOMO, José Antonio; SAUCEDO Justiniano, José, “Declaraciones fundamentales de derechos Constitucionales”, UPSA. Santa Cruz – Bolivia, 1998.
- DE LA CUEVA Ferrer, Russomano, ALONSO OLEA, Ruprecht, ALLOCATI y otros. “Derecho Colectivo”, 1973.
- ENCICLOPEDIA JURÍDICA. “Omeba”. Driskill S.A. Bs. As. – Argentina, 1986.
- ESTEFAN JOST, Rivera S. José Antonio ; CAJIAS Huascar. “La Constitución Política del Estado” (Análisis critico), 1998.
- GARCÍA ABELLA, Juan. “Introducción al derecho sindical”. Edit.

\_Magisterio Español. Madrid – España. 1961.

- [http- www. Oit. Org..pe](http://www.Oit.Org.pe).
- Ley General del trabajo, edit. U.P.S.. La Paz – Bolivia, 2007.
- OLMOS, Mario, “ Compendio de Derecho Laboral”.
- OLMOS, Mario. “el sindicalismo”.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- ASIMOV, Isaac, “Introducción a las Ciencias”, Edit. Plaza Ijanés s.a., 1973, ISBN 84-01-48005-1.
- CABANELLAS Guillermo “Diccionario de Derecho Usual” Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires Argentina 1977.

- CÁCERES Orellana, Darío, “ Derecho Laboral”, Tomo I, Edic. 1ra., 2007.
- “Conferencia Internacional del Trabajo”, Ginebra 63º reunión, “la libertad Sindical y procedimientos para determinar las condiciones en el Empleo del Servicio Público”, 1997.
- Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOUSL), [www./edutu. Org.](http://www.edutu.org)
- DHONDT, Jan, “La alta edad media”, Vol. 10, Historia Universal, siglo XXI, ISBN 968-23-0026-6.
- GUTIERREZ René, “Derecho Administrativo” , texto didáctico.
- Instituto Nacional de Estadística “Censo Nacional de Funcionarios Públicos”, SNAP, mayo 2001.
- KAPLAN Marcos “Fundamentos Políticos del Derecho Internacional” Edit. Limusa – Wilky S.A., México , 1967, Primera Edición.
- LE GOFF, Jacques, “La baja edad media”, Historia Universal del siglo XXI, Vol. 11, Edic. 3ra., 1973.
- MONTOYA Melgar, A. “ La inspección del Trabajo y los Conflictos laborales” RL 1986.
- MARTINEZ Vivot Julio J., “Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” Editorial Astrea,1996.
- NOVOA Eduardo, “El derecho como obstáculo al cambio social”, 1981.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO “resúmenes de normas internacionales de Trabajo”, Publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo impreso en Visual Service Lima Perú 2000.
- OSORIO, Manuel “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”, Editorial Heliasta 2001.
- PALOMEQUE López, Manuel, “Derecho del trabajo”, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces 11º Edición 2003.
- SACHS, Jeffrey D. : “Latinoamérica y el desarrollo económico global”, Bolivia

en el Siglo XX, la formación de la Bolivia contemporánea, Harvard Club de Bolivia, ISBN 99905-0-018-5.

- SANDOVAL Rodríguez Isaac “ Legislación del Trabajo” industrias Gráficas Sirena Santa Cruz – Bolivia. 2007.
- SINDICATO, “Enciclopedia Microsoft, encarta 2001 – 1993 - 2000”, Microsoft Corporación. Reservados todos los derechos.
- VALENCIA VEGA, Alipio, “Teoría Política”, tomo I, II, editorial Juventud, La Paz – Bolivia, 1993, Séptima Edición
- LEYES:
  - Constitución Política del Estado Boliviano, Edit. Serrano, Edic. 1967.
  - Ley General del Trabajo, Edit. UPS, Edic. 1942.
  - Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo, Edit, UPS, Edic. 1943.
  - Ley No. 2027, Estatuto del Funcionario Público, Edit. UPS, Edic. 1999.
  - Reglamento al Estatuto del Funcionario Público, Edit. UPS, Edic. 1999.
  - Normas Básicas del Sistema de Administración de personal, decreto supremo No. 26115 del 16 de marzo de 2001, Edic. primera, Edit. UPS, La Paz – Bolivia.
- Internet.