

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO



(Acreditada por resolución C.E.U.B. No. 1126/02)

MONOGRAFÍA

(Para optar el grado de licenciatura en derecho)

DETERMINAR LA SITUACIÓN DE DESIGUALDAD DE DERECHOS DE LOS CONSULTORES DE LÍNEA RESPECTO A LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CONFORME AL CONTENIDO DE LA NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.

INSTITUCIÓN : MINISTERIO DE JUSTICIA
POSTULANTE : WALTER AICA MARTÍNEZ
TUTOR ACADÉMICO : DR. HERNÁN MARIO CLAVEL SALAZAR

(Área de Derechos Fundamentales)

LA PAZ – BOLIVIA

2010

DEDICATORIA:

A la memoria de mi querida y abnegada madre Felisa Martínez, quien ilumina mi sabiduría desde lo alto del universo.

A mi padre Julián Aica; mis hermanos: Nicolás, Victoria, Teófilo, Claudio, Quintín, Ronald y Franklin; la madre de mis hijos Nelia Zolá y mis dos tesoros Walter Gonzalo y Rodrigo Marcos, quienes contribuyeron en mi formación, hasta la culminación de mis estudios.

AGRADECIMIENTOS:

Al creador, por protegerme la vida e iluminar el sendero que debo seguir.

A la carrera de Derecho de la Facultad de Derechos y Ciencias Políticas de la Universidad Mayor de San Andrés, por haberme formado en el campo de la abogacía.

A todos mis docentes que me impartieron sus conocimientos y principios éticos contribuyendo en mi formación profesional.

Al Ministerio de Justicia, Área de Derechos Fundamentales del Viceministerio de justicia y Derechos Fundamentales, por darme la oportunidad de poner en práctica mis conocimientos adquiridos. Gracias...

INDICE GENERAL

	PÁGINA
DEDICATORIA.....	1
AGRADECIMIENTOS.....	2
ÍNDICE GENERAL.....	3
PRÓLOGO.....	8
INTRODUCCIÓN.....	10

TÍTULO PRIMERO

(EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO DEL TEMA)

1. TEMA DE LA MONOGRAFÍA.....	14
2. FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN.....	14
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN MONOGRÁFICA.....	15
4.1 DELIMITACIÓN TEMÁTICA.....	15
4. 2. DELIMITACIÓN ESPACIAL.....	15
4. 3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	15
5. MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA.....	16
5.1. MARCO INSTITUCIONAL.....	16
5.2. MARCO TEÓRICO.....	16

5.3. MARCO HISTÓRICO.....	17
5. 4. MARCO CONCEPTUAL.....	18
5.4.1. EMPLEO.....	18
5.4.2. DERECHOS LABORALES.....	19
5.4.3. OBLIGACIONES.....	19
5.4.4. CONSULTORES DE LÍNEA.....	19
5.4.5. FUNCIONARIOS DE PLANTA.....	19
5.4.6. SERVIDOR PÚBLICO.....	19
5.4.7. EL VIVIR BIEN.....	20
5.4.8. TRABAJAR BIEN.....	20
5.4.9. DESIGUALDAD.	20
5.4.10. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	20
5.4.11. DERECHOS CONSTITUCIONALES.....	20
5. 5. MARCO JURÍDICO.....	20
5.5.1. NORMATIVA INTERNACIONAL.....	21
5.5.1.1. <i>Declaración Universal de Derechos Humanos</i>	21
5.5.1.2. <i>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales</i>	21
5.5.1.3. <i>Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial</i> ,.....	22
5.5.1.4. <i>Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre</i>	22

5.5.2. NORMATIVA NACIONAL.....	22
5.5.2.1. Constitución Política del Estado.....	22
5.5.2.2. Ley No. 2027, del Estatuto del Funcionario Público.....	23
5.5.2.3. Ley No. 1178, de Administración y Control Gubernamentales.....	26
5.5.2.4. Decreto Supremo No. 26115, Normas Básicas de los Sistemas de Administración de Personal.....	27
5.5.2.5. Decreto Supremo NO. 0181, Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios.....	28
5.5.2.6. Normas Presupuestarias.....	29
6. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN MONOGRÁFICA.....	31
6.1 OBJETIVO GENERAL.....	31
6. 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	31

TÍTULO SEGUNDO

DESARROLLO DEL DIAGNÓSTICO DEL TEMA

CAPÍTULO I

(PARTE DIAGNÓSTICA)

SITUACIÓN DE DESIGUALDAD DE DERECHOS DE LOS CONSULTORES DE LÍNEA RESPECTO A LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA

7. DERECHOS Y DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA.....	33
7. 1. FUNCIONARIO DE PLANTA.....	33
7. 2. DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA.....	35

7. 3. DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA.....	36
8. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS CONSULTORES DE LÍNEA.....	38
8.1. CONSULTORES DE LÍNEA.....	38
8.2. DERECHOS DE LOS CONSULTORES DE LÍNEA.....	39
8.3. DEBERES DE LOS CONSULTORES DE LÍNEA.....	39
9. NORMAS QUE SUSTENTAN LA CONTRATACIÓN DE “CONSULTORES DE LINEA”.....	40
10. DESIGUALDAD DE DERECHOS DE LOS CONSULTORES DE LÍNEA RESPECTO A LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA.....	41

CAPÍTULO II

(PARTE PRONÓSTICA)

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES RESPECTO A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO Y LA NORMATIVA INTERNACIONAL

11. VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES RESPECTO A LA NORMATIVA INTERNACIONAL.....	44
12. VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES RESPECTO A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.....	48

CAPÍTULO III

(PARTE PROPOSITIVA O SOLUCIÓN)

INCIDIR EN EL TRATAMIENTO DE LAS FUTURAS NORMAS LABORALES

13. TRATAMIENTO EN LA ASAMBLE PLURINACIONAL SOBRE LAS FUTURAS NORMAS LABORALES.....	51
---	----

CAPÍTULO IV

ELEMENTOS DE CONCLUSIÓN

14. CONCLUSIONES.....	53
15. RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS.....	54
16. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
ANEXOS.....	58

Prólogo

La Constitución política del Estado promulgada el siete de febrero del año 2009, a comparación del anterior texto constitucional, ha posibilitado el reconocimiento de derechos humanos que anteriormente no eran garantizados en nuestro Estado, hoy por primera vez se cuenta con una sección especial que reconoce el derecho al trabajo y al empleo.

Por otra parte, fue incorporada constitucionalmente la prohibición de toda forma de discriminación, conforme los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado boliviano con anterioridad.

En ese sentido, una de las prioridades estatales del día de hoy es poder contar con trabajos académicos que permitan determinar el estado de situación normativa y práctica de los derechos fundamentales, razón por la cual fue un honor para mi persona poder dar lectura a la monografía denominada *“Determinar la situación de desigualdad de derechos de los consultores de línea respecto a los funcionarios de planta en la administración pública conforme al contenido de la nueva Constitución Política del Estado”*.

El presente trabajo será una importante fuente académica rumbo al cambio que el aparato estatal requiere para garantizar el ejercicio de los derechos humanos de todas y todos los bolivianos, para lo cual abra que ahondar mucho más en los aspectos socioeconómicos y culturales del país.

Dra. Ximena M. Fajardo Navarro
Profesional Especializada Área de Derechos Fundamentales
Ministerio de Justicia

DISEÑO DE LA MONOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Los cambios, establecidos a partir de la vigencia de la nueva Constitución política del Estado, busca transformar el escenario nacional tanto para los administradores del Estado como para la población en general, lo cual motiva realizar el trabajo investigativo referido a la desigualdad de derechos de los trabajadores que se encuentran en calidad de “servidores públicos”.

En ese sentido, el trabajo monográfico titulado *“Determinar la situación de desigualdad de derechos de los consultores de línea respecto a los funcionarios de planta en la administración pública conforme a la nueva Constitución Política del Estado”* es un instrumento que podría ser considerado como insumo para el tratamiento de las futuras normas laborales, en este nuevo escenario político, donde el Estado Plurinacional de Bolivia, asume como política nacional el respeto y la vigencia de los derechos humanos.

Asimismo, en éstos tiempos de transformación y cambio histórico, el país debe encaminarse hacia una política Nacional de empleo, asegurando la igualdad entre todos los bolivianos sin discriminación de ninguna naturaleza, tomando como base el “paradigma alternativo para la transformación del país, el vivir bien, que significa *“(…) estar y sentirse bien en armonía con la sociedad y la naturaleza”*¹.

El presente trabajo monográfico, además, pretende reflejar los convenios internacionales adoptados y ratificados por el Estado, con el fin de eliminar toda forma de discriminación, lo cual genera las grandes asimetrías en el campo laboral, con relación a la desigualdad de derechos de los Consultores de Línea respecto a los Funcionarios de Planta de la administración pública.

El trabajo monográfico titulado *“Determinar la situación de desigualdad de derechos de los consultores de línea respecto a los funcionarios de planta en la*

administración pública conforme a la nueva Constitución Política del Estado”, está estructurado de la siguiente manera:

Titulo Primero, realiza una evaluación y diagnóstico del tema en cuestión, considerando la justificación, planteamiento del problema, el objeto, y otros del trabajo de investigación monográfica.

Titulo segundo, contempla el desarrollo del diagnóstico del tema, la misma responde a los siguientes capítulos:

- **Capítulo I**, referido a la *“Situación de desigualdad de derechos de los Consultores de Línea respecto a los Funcionarios de Planta”*, para lo cual se ha revisado los derechos y deberes tanto de los Funcionarios de Planta como de los Consultores de Línea, demostrando de ésta manera la diferencia de la situación laboral entre éstas dos categorías. Los Consultores de Línea ocupan puestos dentro de la estructura de las instituciones públicas y cumplen funciones propias y permanentes, sin embargo, no gozan de los derechos básicos y fundamentales dentro del ámbito laboral, pero sí tienen similares obligaciones que los Funcionarios de Planta.
- **Capítulo II**, refiere a la *“Vulneración de los derechos laborales, respecto a la Constitución Política del Estado y la normativa internacional”*, en la misma haciendo un análisis jurídico de la normativa internacional se establece que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, sin discriminación alguna, con igual salario por trabajo igual. Lo mismo sucede con la Constitución Política del Estado, en la que el derecho al trabajo debe ser en condiciones equitativas y sin discriminación. Sin embargo la normativa nacional que refiere la contratación de Consultores de Línea, ha dado lugar a prácticas discriminatorias que afectan sus derechos y la posibilidad de acceder a los mismos reconocidos por la Constitución Política del Estado.
- **Capítulo III**, refiere *“Incidir en el tratamiento de las futuras normas laborales”*, la misma que al haberse realizado el diagnóstico, nos ha

permitido demostrar la existencia de vulneración de los derechos laborales de los Consultores de Línea y la desigualdad respecto a los Funcionarios de Planta. En ese sentido, demuestra preocupación e interés el tratamiento de la temática abordada, a fin de incidir a futuro en el tratamiento de futuras normas a considerarse en la Asamblea Plurinacional del Bolivia, previendo que éste permita eliminar la diferencia de derechos entre los Consultores de Línea y los Funcionarios de Planta y de ésta manera eliminar también, toda forma de discriminación

- **Capítulo IV**, trata de las conclusiones al que se ha arribado sobre el trabajo de la investigación monográfica. Del mismo modo sugiere algunas recomendaciones con el fin de eliminar la desigualdad de derechos de los Consultores de Línea y Funcionarios de Planta.

TÍTULO PRIMERO

(EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO DEL TEMA)

1. TEMA DE LA MONOGRAFÍA

“Determinar la situación de desigualdad de derechos de los Consultores de Línea respecto a los Funcionarios de Planta en la administración pública conforme al contenido de la nueva Constitución Política del Estado”.

2. FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN.

Uno de los aspectos fundamentales que presenta nuestro país, es la falta de empleo, lo cual genera diversos problemas desde lo económico, político, social y otros; las familias bolivianas al verse en situaciones de desempleo, no hacen otra cosa que aceptar el trabajo sin importar la condición, aún vulnerando sus derechos laborales.

En ese sentido, en base a las denuncias recibidas en el Ministerio de Justicia, de parte de personas que trabajan en la administración pública, se ha observado la diferencia de derechos laborales, que existe entre los Consultores de Línea y los Funcionarios de Planta. Ésta preocupación dio origen al trabajo de investigación monográfica.

Los ***Consultores de Línea*** son funcionarios a contrato, que ocupan en muchos casos puestos dentro la estructura de las instituciones públicas, sin embargo no gozan de los derechos básicos y fundamentales dentro del ámbito laboral, pero sí tienen obligaciones similares. En cambio los ***Funcionarios de Planta*** son funcionarios con ítem, que gozan a diferencia de los Consultores de Línea, con todos los derechos laborales establecidos en la normativa de los servidores públicos.

El Ministerio de Justicia, a través del Viceministerio de Justicia y Derechos Fundamentales, ha realizado un seguimiento en base a las denuncias recibidas y ha elevado informes con referencia a esta problemática laboral, con la finalidad de eliminar la diferencia de derechos existentes entre los Consultores de Línea y Funcionarios de Planta en la administración pública.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El tema abordado es de interés para un sector de la sociedad que se encuentra trabajando en la administración pública en calidad de Consultores de Línea, en el cual, se han vulnerado los derechos laborales, dando lugar a una investigación bajo el siguiente planteamiento del problema:

- ¿Cuáles fueron las causas que motivaron a las instituciones públicas para contar en su estructura, con Consultores de Línea?

- ¿Cuál es la eficacia de la normativa nacional e internacional con relación a los derechos laborales.

- ¿Es posible el tratamiento de esta temática en las futuras sesiones legislativas, para incidir en la redacción de futuras normas laborales y eliminar de esta manera toda práctica de discriminación?

4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN MONOGRÁFICA

4.1 DELIMITACIÓN TEMÁTICA

Los alcances de la investigación del tema se delimitará al área social, básicamente relativo a los derechos laborales de los Consultores de Línea, lo cual es interés de éste grupo de trabajadores, que han visto vulnerado sus derechos laborales.

4. 2. DELIMITACIÓN ESPACIAL

El trabajo de investigación monográfica, se realizará en el departamento de La Paz, puesto que la investigación realizada a las denuncias recibidas al respecto, es el Ministerio de Justicia, que se encuentran en ésta ciudad

4. 3. DELIMITACIÓN TEMPORAL

El tema de la investigación se desarrolla a partir del 10 de junio del año 2009 al 10 de febrero del año 2010, tomando como referente principal la nueva Constitución Política del Estado.

5. MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA.

5.1. MARCO INSTITUCIONAL.

En cumplimiento al Art. 66 y Art.71 del Reglamento del Régimen Estudiantil de la Universidad Boliviana, concordante con el Reglamento de la Modalidad de Graduación de Trabajo Dirigido de la Carrera de Derecho y la Resolución del Honorable Consejo de carrera No. 0291/2009 y facultativa No. 385/2009 de fecha 27 de abril de 2009, ha sido aprobada mi solicitud para acceder al Trabajo Dirigido, como una modalidad de graduación para obtener el grado de Licenciatura en Derecho.

En virtud del cual, mediante convenio interinstitucional entre el Ministerio de Justicia y la Carrera de Derecho de la Facultad de Derechos y Ciencias Políticas de la Universidad Mayor de San Andrés, he sido incorporado para realizar el trabajo dirigido en el Ministerio de Justicia, Área de Derechos Fundamentales del Viceministerio de Justicia y Derechos Fundamentales, mediante Memorándum Cite.- MJ/DGAJ/No. 021/09, a partir del 10 de junio de 2009, por un periodo de ocho meses, en el horario establecido por el Ministerio de Justicia, siendo los tutores institucionales la Dra. Ximena Fajardo Navarro (Responsable de Área) y el Dr. Nelson M. Cox Mayorga (Director de Justicia y Derechos Fundamentales / posteriormente Viceministro de Justicia y Derechos Fundamentales).

5.2. MARCO TEÓRICO.

Para el desarrollo de la investigación monográfica, se toma como base teórico referente, el **“Paradigma alternativo para la transformación del país, el VIVIR BIEN”**, que constituye hoy por hoy, un periodo histórico de cambio para nuestro país, reemplazando de esta manera las viejas y criticadas estructuras económicas, desarrollo supeditado a los designios de la cooperación multilateral, políticas económicas dictadas por el FMI, empresas transnacionales, etc. que ocasionaron

al país una negación al desarrollo con consecuencias de estancamiento, dependencia, pobreza y desigualdad, donde apenas pocos VIVEN MEJOR.

En ese sentido de cambio histórico, el país se encamina hacia una construcción de una “Política Nacional de Empleo” para todos los bolivianos, asegurando la integración laboral de grupos sociales prioritarios y marginados, como principio ético - morales de la sociedad plural el VIVIR BIEN (suma kamaña – aimara, sumaj kawsay – quechua).

El VIVIR BIEN, significa estar y sentirse bien en armonía con la sociedad y la naturaleza; a su vez el VIVIR BIEN, tiene varios componentes que son: habitar bien; conocer bien; sentirse bien; artes, deportes y recreación; convivir bien; participación con identidad; trabajar bien y alimentarse bien.

En consecuencia, tomamos para este trabajo de investigación monográfica, uno de éstos componentes del VIVIR BIEN: el TRABAJAR BIEN, lo cual significa tener una ocupación permanente que incluya beneficios sociales, un ambiente laboral seguro, un empleo grato que brinde autosatisfacción o realización personal donde se de paso a la innovación y creatividad (conocimiento y saberes), además de la remuneración que debe ser adecuada y justa.

Sin embargo la realidad, nos permite observar la vulneración de derechos laborales en contra de los Consultores de Línea, lo cual además se manifiesta como una práctica discriminatoria que afectan sus derechos y la posibilidad de acceder a los mismos.

5.3. MARCO HISTÓRICO

El trabajo nace con las necesidades que tiene el ser humano, desde la vestimenta alimentación y la vivienda, sin embargo a lo largo de la historia el hombre ha venido luchado por sus derechos laborales, pasando desde la masacre de Chicago de 1886, pidiendo las ocho horas de trabajo, hasta continuar en nuestros días por los mismos derechos, que no han podido superarse las viejas y tradicionales formas de explotación del hombre por el hombre.

En nuestro sistema, los trabajadores se encuentran agrupados en dos grandes grupos: una agrupada por la Central Obrera Boliviana regidos por la Ley General del Trabajo y la otra la llamada Funcionarios Públicos o servidores públicos, regulados por la Ley del Estatuto del Funcionario Público. A su vez, en el grupo de funcionarios públicos o servidores públicos, se distinguen dos categorías de trabajadores: los Consultores de Línea a contrato y los Funcionarios de Planta con Ítem, ambos con obligaciones similares, con la diferencia de que los primeros no gozan de los derechos laborales con respecto a los segundos.

El Viceministerio de Justicia y Derechos Fundamentales del Ministerio de Justicia ha elaborado un texto llamado **“Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos Bolivia digna para vivir bien 2009 – 2013”**, el cual contiene un catalogo de derechos y acciones. Texto que da cumplimiento a los compromisos internacionales asumidos por el Estado, durante la Conferencia Internacional de Derechos Humanos de Viena del año 1993 y la Carta Andina de Promoción y Protección de los Derechos Humanos firmada por Bolivia el año 2002, para elaborar planes de acción de derechos humanos con el fin de impulsar la protección y el ejercicio de los mismos.

El mencionado texto, en cuanto a derechos laborales, tiene como objetivos *“(…) generar políticas públicas que coadyuven el acceso al trabajo digno, estable y sin discriminación. Reestructurar la normativa referente a derechos laborales, para que se adecúe a estándares internacionales y posibilite un ejercicio pleno más regulado de los derechos a la huelga, a la organización sindical y permita que los beneficios sociales y la seguridad social sean accesibles a toda la población”*². Además, permita que los beneficios sociales y la seguridad social, sean accesibles a toda la población.

5. 4. MARCO CONCEPTUAL

5.4.1. EMPLEO.

Ocupación u oficio laboral digna y de remuneración justa, encargada al Estado de establecer políticas de empleo que eviten la desocupación y la subocupación, con

2. VICEMINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS FUNDAMENTALES. "Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos Bolivia Digna para Vivir Bien 2009 – 2013 . 2008. Pág. 129.

la finalidad de crear mantener y generar condiciones que garanticen a los trabajadores el VIVIR BIEN.

5.4.2. DERECHOS LABORALES.

“En sentido amplio, todos los que las leyes laborales le conceden; pero en un sentido restringido, la locución se refiere a las condiciones dignas y equitativas de trabajo, jornada limitada, descanso y vacaciones pagadas, aguinaldo, remuneración justa, igual remuneración por igual tarea (...)”³, y otros derechos establecidos.

5.4.3. OBLIGACIONES.

“Deber jurídico normativamente establecido de realizar u omitir determinado acto y a cuyo incumplimiento por parte del obligado es imputada, como consecuencia, una sanción coactiva (...)”⁴.

5.4.4. CONSULTORES DE LÍNEA.

Es una categoría de funcionarios que trabajan a contrato en la Administración Pública, ocupan en muchos casos, puestos dentro la estructura de las instituciones públicas y cumplen funciones propias y permanentes de éstas, sin embargo no gozan de los derechos básicos y fundamentales dentro del ámbito laboral, pero sí tienen similares obligaciones que el resto.

5.4.5. FUNCIONARIOS DE PLANTA.

Categoría de funcionarios públicos con ítem, llamado también servidores públicos, regidos por la Ley del Estatuto del Funcionario Público y por Normas Básicas de Administración de Personal con derechos a: remuneración, vacaciones, pensión jubilatoria,, prestaciones de salud, estabilidad laboral (funcionarios de carrera), capacitación, impugnaciones, representaciones, tolerancias en caso de enfermedad – cumpleaños y aguinaldo.

5.4.6. SERVIDOR PÚBLICO.

3. OSSORIO, Manuel. "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales". Ed. Heliasta. 2005. Pág. 330. 19
4. OSSORIO, Manuel. "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales". Ed. Heliasta. 2005. Pág. 659.

“Servidor público, es aquella persona individual, que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios (...)”⁵.

5.4.7. EL VIVIR BIEN.

Considerado el paradigma alternativo para la transformación del país, que significa estar y sentirse bien en armonía con la sociedad y la naturaleza, promovido por el nuevo Estado Plurinacional de Bolivia, que asume y promueve como principios éticos - morales de la sociedad plural (suma kamaña en aimara, sumaj kawsay en quechua).

5.4.8. TRABAJAR BIEN.

Trabajar bien significa, tener una ocupación permanente que incluya: beneficios sociales, un ambiente laboral seguro, un empleo grato que brinde autosatisfacción o realización personal donde se de paso a la innovación y creatividad (conocimientos y saberes), además de la remuneración que debe ser adecuada o justa

5.4.9. DESIGUALDAD.

Relación de falta de igualdad entre dos expresiones, situación que causa diferencia uno respecto al otro.

5.4.10. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

“La actividad administrativa de los órganos del Estado en todas sus escalas o jerarquías (...)”⁶. Constituye función típica del Órgano Ejecutivo, gobiernos departamentales y municipales, en la que sus actividades son reguladas por la Ley del Estatuto del Funcionario Público.

5.4.11. DERECHOS CONSTITUCIONALES.

Los derechos innatos del hombre, reconocidos por la Constitución Política del Estado u otras disposiciones fundamentales de cada Estado.

5. 5. MARCO JURÍDICO

5. GACETA OFICIAL DE BOLIVIA. "Ley No. 2027 del Estatuto del Funcionario Público". 1999. Art. 4.

6. OSSORIO, Manuel. "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales". Ed. Heliasta. 2005. Pág. 61.

5.5.1. NORMATIVA INTERNACIONAL.

La investigación monográfica, contempla la siguiente normativa internacional:

5.5.1.1. Declaración Universal de Derechos Humanos, del 10 de diciembre de 1948:

- **Art. 23.1.** Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- **Art. 23.2.** Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- **Art. 23.3.** Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquiera otros medios de protección social.

5.5.1.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del 16 de diciembre de 1966:

- **Art. 7.** Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:
- **Art. 7.a.i.** Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual a trabajo igual.
- **Art. 7.c.** Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.
- **Art. 7.d.** El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

5.5.1.3. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, del 21 de diciembre de 1965:

- **Art. 5.e.i).** En conformidad con las obligaciones fundamentales estipuladas en el Art. 2 de la presente Convención (Esta Convención no se aplicará a las distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias que haga un Estado parte en la presente Convención entre ciudadanos y no ciudadanos), los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en toda sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes: Los derechos económicos, sociales y culturales, en particular: El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria.

5.5.1.4. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Bogotá - Colombia 1948:

- **Art. 14. (Derecho al trabajo y a una justa retribución).** Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

5.5.2. NORMATIVA NACIONAL.

En cuanto a normativa interno, contempla lo siguiente:

5.5.2.1. Constitución Política del Estado:

- **Art. 14. I.** Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes y goza de los derechos reconocidos por ésta Constitución, sin distinción alguna.

- **Art. 14. II.** El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen , cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.
- **Art. 14. III.** El Estado garantiza a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de los derechos establecidos en ésta Constitución, las leyes y los tratados internacionales de derechos humanos.
- **Art. 46. I. 1.** Toda persona tiene derecho: al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.
- **Art. 46. I. 2.** Toda persona tiene derecho: a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.
- **Art. 232 al 240.** (Servidoras públicas y servidores públicos).

5.5.2.2. Ley No. 2027, del Estatuto del Funcionario Público:

- **Art. 7. (Derechos).**
 - I. Los servidores públicos tienen las siguientes derechos:
 - a). A desempeñar las funciones o tareas inherentes al ejercicio de su cargo.
 - b). Al goce de una justa remuneración, correspondiente con la responsabilidad de su cargo y la eficiencia de su desempeño.
 - c). Al respeto y consideración por su dignidad personal en la función.
 - d). Al goce de vacaciones, licencias, permisos y otros beneficios conforme al presente Estatuto y los Reglamentos respectivos.

III. Los derechos reconocidos para los servidores públicos en el presente estatuto y su régimen jurídico, excluyen otros derechos establecidos en la Ley General del Trabajo y otras disposiciones del régimen laboral que rigen únicamente para los trabajadores.

- **Art. 8. (Deberes).**

a). Respetar y cumplir la Constitución Política del Estado, las Leyes y otras disposiciones legales.

b). Desarrollar sus funciones, atribuciones y deberes administrativos con puntualidad, celeridad, economía, eficiencia, probidad y con pleno sometimiento a la Constitución Política del Estado, las leyes y el ordenamiento jurídico nacional.

c). Acatar las determinaciones de sus superiores jerárquicos, enmarcados en la Ley.

d). Cumplir con la jornada laboral establecido.

e). Atender con diligencia y resolver con eficiencia los requerimientos de los administrados.

f). Mantener reserva sobre asuntos e informaciones, previamente establecidos como confidenciales, conocidos en razón a su labor funcionaria.

g). Velar por el uso económico y eficiente de los bienes y materiales destinados a su actividad administrativa.

h). Conservar y mantener la documentación y archivos sometidos a su custodia, así como proporcionar oportuna y fidedigna información, sobre los asuntos inherentes a su función.

i). Cumplir las disposiciones reglamentarias relativas a la seguridad e higiene en el trabajo.

j). Presentar declaraciones juradas de sus bienes y rentas conforme a lo establecido en el presente Estatuto y disposiciones reglamentarias.

k). Declarar el grado de parentesco o vinculación matrimonial que tuviere con funcionarios electos o designados, que presten servicios en la administración.

l). Excusarse de participar en los comités de selección de ingreso de funcionarios de carrera, cuando exista con los postulantes vinculación o grado de parentesco hasta tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, conforme al computo establecido en el Código de Familia.

- **Art. 18. (Establecimiento de la Carrera Administrativa).** Se establece la carrera administrativa con el objetivo de promover la eficacia de la actividad administrativa pública en servicio de la colectividad, el desarrollo laboral de sus funcionarios de carrera y la permanencia de éstos condicionada a su desempeño. La carrera administrativa se articula mediante el Sistema de Administración de Personal.
- **Art. 19. (Procesos de dotación).** La dotación de personal para el ejercicio de la función pública en los puestos determinados para los funcionarios de carrera, comprenderá las funciones de calificación de la demanda de personal, programación operativa anual individual, valoración de puesto y remuneración, reclutamiento, selección, inducción o integración. Sus modalidades, condiciones y procedimientos se sujetaran a lo previsto en el presente Estatuto, las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y disposiciones reglamentarias específicas.
- **Art. 20. (Cuantificación de la demanda de personal).** La demanda y requerimiento de personal de cada entidad pública serán cuantificados y determinados en relación a sus objetivos. Al efecto éstas cuantificarán y determinarán los puestos de trabajo efectivamente requeridos, tomando en cuenta los sistemas de programación de operaciones y organización administrativa previstos por la Ley No. 1178, de Administración y Control Gubernamentales.

5.5.2.3. Ley No. 1178, Ley de Administración y Control Gubernamentales:

- **Art. 9.** El Sistema de Administración de Personal, en procura de la eficiencia en la función pública, determinara los puestos de trabajo efectivamente necesarios, los requisitos y mecanismos para proveerlos, implantará regímenes de evaluación y retribución del trabajo, desarrollará las capacidades y aptitudes de los servidores y establecerá los procedimientos para el retiro de los mismos.
- **Art. 10.** El Sistema de Administración de Bienes y Servicios, establecerá la forma de contratación, manejo y disposición de bienes y servicios:
 - a). Previamente exigirá la disponibilidad de los fondos que compromete o definirá las condiciones de financiamiento requeridas, diferenciará las atribuciones de solicitar, autorizar el inicio y llevar a cabo el proceso de contratación, simplificará los tramites e identificará a los responsables de la decisión de contratación con relación a la calidad, oportunidad y competitividad del precio del suministro, incluyendo los efectos de los términos de pago.
 - b). Las entidades emplearán los bienes y los servicios que contraten, en los fines previstos en la Programación de Operaciones y realizarán el mantenimiento preventivo y la salvaguardia de los activos, identificando a los responsables de su manejo.
 - c). La reglamentación establecerá mecanismos para la baja o venta oportuna de los bienes tomando en cuenta las necesidades específicas de las entidades propietarias. La venta de acciones de sociedades de economía mixta y la transferencia o liquidación de empresas del Estado, se realizará previa autorización legal específica o genérica, con la debida publicidad previa, durante y posterior a estas operaciones.

5.5.2.4. Decreto Supremo No. 26115, Normas Básicas de los Sistemas de Administración de Personal:

- **Art. 18. (Proceso de reclutamiento y selección de personal).** El reclutamiento de personal procura atraer candidatos idóneos a la

Administración Pública. Se fundamenta en los principios de mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad de condiciones de selección. Se realizará mediante convocatorias internas y externas.

La selección proveerá a la entidad pública el personal idóneo y capaz de contribuir eficientemente al logro de los objetivos institucionales.

- I. Reclutamiento de Personal.
 - a). Pasos previos para llenar una vacancia.
 - b). Modalidades del reclutamiento.
 1. Invitación Directa.
 2. Convocatoria Pública.
 - La convocatoria interna.
 - La convocatoria externa.
 - c). Convocatoria.
- II. Selección de Personal.
 - a) Evaluación.
 - b) Comité de selección.
 - c) Informe de resultados.
 - d) Elección.
 - e) Nombramiento.
 - f) Posesión.

5.5.2.5. Decreto Supremo No. 0181, Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios:

Decreto Supremo No. 0181, de 28 de junio de 2009.

- **Art. 1. (Sistema de Administración de Bienes y Servicios).**
 - I. El Sistema de Bienes y Servicios es el conjunto de normas de carácter jurídico, técnico y administrativo que regula la contratación de bienes y servicios, el manejo y la disposición de bienes de las entidades públicas, en forma interrelacionada con los sistemas establecidos en la Ley No. 1178, de 20 de julio de 1990 de Administración y Control Gubernamentales.

Está compuesto por los siguientes subsistemas:

a). Subsistema de Contratación de Bienes y Servicios, que comprende el conjunto de funciones, actividades y procedimientos administrativos para adquirir bienes, contratar obras, servicios generales y servicios de consultoría.

b). Subsistema de Manejo de Bienes, que comprende las funciones, actividades y procedimientos relativos al manejo de bienes.

c). Subsistema de Disposición de Bienes, que comprende el conjunto de funciones, actividades y procedimientos relativos a la toma de decisiones sobre el destino de los bienes de uso, de propiedad de la entidad, cuando éstos no son ni serán utilizados por la entidad pública

II. A efectos de las presentes Normas Básicas del sistema de Administración de Bienes y Servicios, se entiende por “bienes servicios” a “bienes, obras, servicios generales y servicios de consultoría”, salvo que se los identifique de forma expresa.

- **Art. 2. (Objetivos de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios).** Las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios, tienen como objetivos:

a). Establecer los principios, normas y condiciones que regulan los procesos de administración de bienes y servicios y las obligaciones y derechos que derivan de éstos, en el marco de la Constitución Política del Estado y la Ley No. 1178.

b). Establecer los elementos esenciales de organización funcionamiento y de control interno, relativos a la administración de bienes y servicios.

5.5.2.6. Normas Presupuestarias:

Ley No. 1226/2008, del 23 de diciembre del 2008, del Presupuesto General de la Nación, para la gestión 2009.

- **Art. 21.** Que los Consultores individuales de Línea, desarrollaran sus actividades con dedicación exclusiva en la entidad contratante, de acuerdo a los términos de referencia correspondiente y al respectivo contrato suscrito.

Decreto Supremo No. 0014.

- **Art. 12. (De la contratación de consultorías).** A objeto de dar cumplimiento, al párrafo I, del Art. 21 de la Ley del Presupuesto General de la Nación – gestión 2009, los honorarios para consultores individuales en las entidades públicas, deben ser aprobados por Resolución expresa de la Máxima Autoridad Ejecutiva, en función a la responsabilidad y equivalencia de la escala salarial aprobada para la entidad.
- **Art. 13. (De las consultorías financiados por recursos externos y contraparte nacional).**
 - I. En el maco de sus competencias institucionales y en los casos que no corresponda a contrapartes, se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas Públicas y al Ministerio de Planificación del Desarrollo la inscripción e incremento de las partidas 25200 “Estudios e Investigaciones”, 25800 “Estudios e Investigaciones para proyectos de inversión y 46200 “Estudios y Proyectos para Inversión”, financiados con recursos de donación y crédito externo, conforme establezcan los Convenios de Financiamiento.
 - II. La inscripción o incremento de las partidas de gasto 25200 “Estudios e Investigaciones”, 25800 “Estudios e Investigaciones para Proyectos de Inversión y 46200 “Estudios y Proyectos para Inversión”, con recursos de financiamiento externo de crédito y/o donación que requieran contraparte nacional establecidos en los convenios específicos, no amerita Decreto Supremo.
Los recursos adicionales inscritos en el Presupuesto General de la Nación – gestión 2009, destinados a contraparte nacional en consultorías, no podrán ser transferidos a otras partidas de gasto a los inicialmente declarados.

6. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN MONOGRÁFICA

6.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer las causas sobre la situación de desigualdad de derechos de los Consultores de Línea con respecto a los Funcionarios de Planta, en la administración pública, vulnerándose de esta manera sus derechos constitucionales.

6. 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Identificar la diferencia de los derechos y obligaciones, para poder observar la vulneración de los derechos laborales de los Consultores de Línea, respecto a los Funcionarios de Planta.
2. Demostrar, mediante normativa nacional e internacional la vulneración de los derechos laborales, en contra de los Consultores de Línea.
3. Incidir en la redacción de futuras normas laborales a tratarse en la Asamblea Plurinacional de Bolivia, donde se prevea la eliminación de toda práctica de discriminación que afectan sus derechos y la posibilidad de acceder a ellos.
4. Lograr la igualdad entre todos los trabajadores reconocidos en la Constitución Política del Estado.

TÍTULO SEGUNDO

DESARROLLO DEL DIAGNÓSTICO DEL TEMA

CAPÍTULO I

(PARTE DIAGNÓSTICA)

SITUACIÓN DE DESIGUALDAD DE DERECHOS DE LOS CONSULTORES DE LÍNEA RESPECTO A LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA.

7. DERECHOS Y DEBERES DE LOS “FUNCIONARIOS DE PLANTA”.

7.1. FUNCIONARIO DE PLANTA.

Los Funcionarios de Planta, son una categoría de funcionarios públicos con ítem, llamado también servidores públicos, regidos por la Ley No. 2027 del Estatuto del Funcionario Público y por el Decreto Supremo No. 26115 Normas Básicas de Administración de Personal, con derechos a: remuneración, vacaciones, pensión jubilatoria,, prestaciones de salud, estabilidad laboral (funcionarios de carrera), capacitación, impugnaciones, representaciones, tolerancias en caso de enfermedad – cumpleaños y aguinaldo.

La **Ley No. 2027 del 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 de servicio a la colectividad en el ejercicio de la función pública, así como la promoción de su eficiente desempeño y productividad*”⁷. En cuanto al ámbito de aplicación, el Estatuto del Funcionario Público, abarca a todos los servidores públicos que prestan sus servicios en relación de dependencia con cualquier entidad del Estado, asimismo, los que presten servicios en las entidades públicas autónomas, autárquicas y descentralizadas.

Por carrera administrativa se entiende, al sistema que posibilita y promueve la creación de una nueva cultura de servicio público, mediante programas de administración de personal, orientado a la selección, inducción, capacitación, evaluación, desarrollo, promoción, permanencia productiva y retiro digno, de todo servidor público. La carrera, administrativa se articula mediante el Sistema de

7. GACETA OFICIAL DE BOLIVIA. "Ley No. 2027 del Estatuto del Funcionario Público". 1999. Art. 2.

Administración de Personal, tal como establece el Art. 18, de la Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público.

En cuanto a dotación de personal refiere que: *“La dotación de personal para el ejercicio de la función pública en los puestos determinados para los funcionarios de carrera, comprenderá las funciones de calificación de la demanda de personal, programación operativa anual individual, valoración de puesto y remuneración, reclutamiento, selección, inducción o integración. Sus modalidades, condiciones y procedimientos se sujetarán a lo previsto en el presente Estatuto, las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y disposiciones reglamentarias específicas”*⁸. La demanda y requerimiento de personal de cada entidad pública, serán cuantificados y determinados en relación a sus objetivos y necesidades institucionales.

El Decreto Supremo No. 26115, Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, son normas que *“(...) tienen por objeto regular el Sistema de Administración de Personal y la Carrera Administrativa, en el marco de la Constitución Política del Estado, La Ley No. 1178 de Administración y Control Gubernamentales, la Ley No. 2027 Estatuto del Funcionario Público y Decretos Reglamentarios correspondientes”*⁹. En ese sentido, ésta norma regula a los servidores públicos

Cuenta con subsistemas de: Dotación de Personal, Evaluación del Desempeño, Movilidad de Personal, Capacitación Productiva y Registro. El Art. 18 de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, señala que el reclutamiento de personal procura atraer candidatos idóneos a la Administración Pública. Se fundamenta en los principios de mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad de condiciones de selección. Se realizará mediante convocatorias internas y externas. La selección proveerá a la entidad pública el personal idóneo y capaz de contribuir eficientemente al logro de los objetivos institucionales.

8. GACETA OFICIAL DE BOLIVIA. "Ley No. 2027 del Estatuto del Funcionario Público", 1999. Art. 19.
9. GACETA OFICIAL DE BOLIVIA. "Decreto Supremo No. 26115 Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal. 2001. Art. 1.

La **Ley No. 1178 de Administración y Control Gubernamentales**, tiene por finalidad regular “(...) *los Sistemas de Administración y de Control de los recursos del Estado y su relación con los Sistemas nacionales de Planificación e Inversión Pública (...)*”¹⁰, con el objeto de ejecutar las actividades programadas, la misma cuenta con dos sistemas:

- Según el Art. 9. El Sistema de Administración de Personal, en procura de la eficiencia en la función pública, determinará los puestos de trabajo efectivamente necesarios, los requisitos y mecanismos para proveerlos, implantará regímenes de evaluación y retribución del trabajo, desarrollará las capacidades y aptitudes de los servidores y establecerá los procedimientos para el retiro de los mismos.
- Según el Art. 10, El Sistema de Administración de Bienes y Servicios, establecerá la forma de contratación, manejo y disposición de bienes y servicios.

7. 2. DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA.

Con relación a los derechos de los Funcionarios de Planta, según el Art. 7 de la Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público, contempla los siguientes:

- a).** Desempeñar las funciones o tareas inherentes al ejercicio de su cargo.
- b).** Al goce de una justa remuneración, correspondiente con la responsabilidad de su cargo y la eficiencia de su desempeño.
- c).** Al respeto y consideración por su dignidad personal en la función.
- d).** Al goce de vacaciones, licencias, permisos y otros beneficios conforme al presente Estatuto y los Reglamentos respectivos.
- e).** A la percepción de las pensiones jubilatorias, así como de invalidez y sobrevivencia para sus derechohabientes.
- f).** Al derecho de las prestaciones de salud.

g). A que se le proporcionen los recursos materiales necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Los funcionarios de carrera tendrán, además, los siguientes derechos:

a). A la carrera administrativa y estabilidad, inspirada en los principios de reconocimiento, de mérito, evaluación de desempeño, capacidad e igualdad.

b). A la capacitación y perfeccionamiento técnico o profesional, en las condiciones previstas en el presente Estatuto.

c). A impugnar, en la forma prevista en la presente Ley y sus reglamentos, las decisiones administrativas que afecten situaciones relativas a su ingreso, promoción o retiro, o aquellos que deriven de procesos disciplinarios.

d). A representar por escrito, ante la autoridad jerárquica que corresponda, las determinaciones que se juzguen violatorios de alguno de sus derechos.

e). A recibir y conocer información oportuna, de las autoridades institucionales sobre aspectos que puedan afectar el desarrollo de sus funciones.

f). A representar fundadamente, observando la vía jerárquica que corresponda, las instrucciones que considere técnica, legal y/o administrativamente inadecuadas, que pudiesen ocasionar un daño a la entidad.

g). Al goce de especiales incentivos económicos, conforme a las previsiones establecidas en el presente Estatuto.

h). A recibir la protección necesaria en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

Los derechos reconocidos para los servidores públicos en el presente estatuto y su régimen jurídico, excluyen otros derechos establecidos en la Ley General del Trabajo y otras disposiciones del régimen laboral que rigen únicamente para los trabajadores.

7. 3. DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA.

Los deberes de los Funcionarios de Planta según el Art. 8 de la Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público, son las siguientes:

- a).** Respetar y cumplir la Constitución Política del Estado, las Leyes y otras disposiciones legales.
- b).** Desarrollar sus funciones, atribuciones y deberes administrativos con puntualidad, celeridad, economía, eficiencia, probidad y con pleno sometimiento a la Constitución Política del Estado, las leyes y el ordenamiento jurídico nacional.
- c).** Acatar las determinaciones de sus superiores jerárquicos, enmarcados en la Ley.
- d).** Cumplir con la jornada laboral establecido.
- e).** Atender con diligencia y resolver con eficiencia los requerimientos de los administrados.
- f).** Mantener reserva sobre asuntos e informaciones, previamente establecidos como confidenciales, conocidos en razón a su labor funcionaria.
- g).** Velar por el uso económico y eficiente de los bienes y materiales destinados a su actividad administrativa.
- h).** Conservar y mantener la documentación y archivos sometidos a su custodia, así como proporcionar oportuna y fidedigna información, sobre los asuntos inherentes a su función.
- i).** Cumplir las disposiciones reglamentarias relativas a la seguridad e higiene en el trabajo.
- j).** Presentar declaraciones juradas de sus bienes y rentas conforme a lo establecido en el presente Estatuto y disposiciones reglamentarias.
- k).** Declarar el grado de parentesco o vinculación matrimonial que tuviere con funcionarios electos o designados, que presten servicios en la administración.

I). Excusarse de participar en los comités de selección de ingreso de funcionarios de carrera, cuando exista con los postulantes vinculación o grado de parentesco hasta tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, conforme al computo establecido en el Código de Familia.

8. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS CONSULTORES DE LÍNEA.

8.1. CONSULTORES DE LÍNEA.

Según datos proporcionados por la Defensoría del Pueblo, el sector público boliviano tenía hasta el 2007 un total de 229.649 funcionarios, de ésta cifra 2.734 correspondían a los Consultores de Línea, representando el 1% del total de funcionarios del sector público, distribuidos en 60 instituciones tal como muestra el cuadro del ANEXO No. 1, de los cuales las instituciones que aglutinan la mayor cantidad de Consultores de Línea son en total diez instituciones (ver ANEXO No. 2), de éstas cinco corresponden a Ministerios, los mismos son: Ministerio de Hacienda; Ministerio de Salud y Deportes; Ministerio de Obras Públicas, Servicios y Vivienda; Ministerio de Planificación del Desarrollo y Ministerio de Desarrollo Rural Agropecuario y Medio Ambiente.

Los Consultores de Línea son también servidores públicos, que trabajan a contrato en la Administración Pública, pese a desarrollar, idénticas funciones y ocupar cargos en la estructura de la institución, solo tiene derecho a la remuneración, llamado honorario, advirtiéndose que la remuneración es el único derecho común en todos (ver ANEXO No. 3).

Por otro lado los Consultores de Línea, aparte de cumplir todas las obligaciones, a diferencia de los Funcionarios de Planta, deben presentar informes (ver ANEXO No. 4) para proceder al pago de sus remuneraciones.

Respecto a los niveles jerárquicos, el Consultor de Línea, ocupa diferentes niveles en las instituciones públicas, desde cargos de coordinadores nacionales en los profesionales hasta auxiliares administrativos.

Asimismo, ésta categoría de funcionarios, encuentra sustento normativo en el Decreto Supremo No. 0181 de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios y reglamentadas por las normas presupuestaria de la Ley No. 1226/ 2008 del Presupuesto general de la Nación y el Decreto Supremo No. 0014.

8.2. DERECHOS DE LOS CONSULTORES DE LÍNEA.

En cuanto a derechos de los Consultores de Línea, pese a desarrollar idénticas funciones y ocupar cargos en la estructura de la institución, solo tiene derecho a la remuneración (ver ANEXO No. 3), llamado honorario, advirtiéndose que para efectivizar debe presentar informes para proceder al cobro de sus pagos.

La fuente de su financiamiento para el pago de honorarios de los Consultores de Línea es diversa, programada en la partida 25200 “Estudios e Investigaciones”, financiados con recursos de donación y crédito externo, conforme establezcan los Convenios de Financiamiento.

Entre los principales derechos laborales no reconocidos son: carrera administrativa, vacaciones, aguinaldo, aportes para la jubilación, seguridad social y estabilidad laboral (ver ANEXO No. 3).

Sin embargo debemos considerar, que los derechos de los Consultores de Línea, varían de una entidad a otra (ver ANEXO No. 8), mientras en una entidad tienen solo un derecho, que es la remuneración, en otras, no sucede lo mismo, cuya situación laboral es híbrida e irregular, que da lugar a la vulneración de los derechos laborales.

8.3. DEBERES DE LOS CONSULTORES DE LÍNEA.

Con referencia a los deberes de los Consultores de Línea, a diferencia de los derechos, tienen todos los deberes, las mismas son las siguientes: puntualidad, dependencia, acatar las determinaciones de los superiores, cumplir con las jornadas laborales (dedicación exclusiva), velar por el uso económico y eficiente de los bienes, conservar y mantener la documentación y archivo sometido a su

custodia, declaraciones juradas, declarar el grado de parentesco, pago de impuestos y presentación de informes (ver ANEXO No. 4).

Asimismo, en cuanto a las obligaciones o deberes varían de una institución respecto a otro tal como se muestra en el cuadro del ANEXO No. 9.

9. NORMAS QUE SUSTENTAN LA CONTRATACIÓN DE “CONSULTORES DE LINEA”.

Respecto a la normativa que sustenta la contratación de ésta categoría de funcionarios se observa en el Decreto Supremo No. 0181 de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios, reglamentadas por las normas presupuestaria de la Ley No. 1226/ 2008 del Presupuesto general de la Nación y el Decreto Supremo No. 0014, sobre la cual el Ministerio de Hacienda ha elaborado documentos aprobados mediante Resolución Ministerial. En ese sentido, el Ministerio de Hacienda ha emitido un modelo de contrato, con especificaciones claras como se muestra en el cuadro del ANEXO No. 7 y un documento base de contratación, que varía respecto de una institución a otra (ver ANEXO No. 5, los cuales son de obligatoria aplicación para entidades del sector público.

El Decreto Supremo No. 0181 de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios, “(...) es el conjunto de normas de carácter jurídico, técnico y administrativo que regula la contratación de bienes y servicios, el manejo y la disposición de bienes de las entidades públicas, en forma interrelacionada con los sistemas establecidos en la Ley No. 1178, de 20 de julio de 1990, de Administración y Control Gubernamentales”¹¹.

Se entiende por bienes y servicios a: “bienes, obras, servicios generales y servicios de consultoría”, que está compuesto por los siguientes subsistemas: Contratación de Bienes, Manejo de Bienes y Disposición de Bienes.

Asimismo en el Art. 2, establece los objetivos que tiene las Normas Básicas de Administración de Bienes y Servicios que son: a). Establecer los principios,

11. GACETA OFICIAL DE BOLIVIA. "Decreto Supremo No. 0181 Normas Básicas del Sistema de Administración de bienes y Servicios". 2009. Art. 1.

normas y condiciones que regulan los procesos de administración de bienes y servicios y las obligaciones y derechos que derivan de éstos, en el marco de la Constitución Política del Estado y la Ley No. 1178 y b). Establecer los elementos esenciales de organización, funcionamiento y de control interno, relativos a la administración de bienes y servicios.

Con relación a las **Normas Presupuestarias**, que sustenta la contratación de Consultores de Línea, se considera las siguientes:

La **Ley No. 1226/2008 del Presupuesto General de la Nación**, de 23 de diciembre de 2008, para la gestión 2009, señala "(...) en su Art. 21, que los consultores individuales de línea, desarrollarán sus actividades con dedicación exclusiva en la entidad contratante, de acuerdo a los términos de referencia correspondiente y al respectivo contrato suscrito"¹².

El **Decreto Supremo No. 0014**, tiene por objeto reglamentar la aplicación del presupuesto General de la Nación gestión 2009, disposición que en su Art. 12, se refiere a la contratación y pago de honorarios de consultores individuales en las entidades públicas, que deben ser aprobados por Resolución expresa de la Máxima Autoridad Ejecutiva, en función a la responsabilidad y equivalencia de la escala salarial aprobada por la entidad.

En consecuencia, como se habrá observado, este conjunto de normas que sustenta la contratación de Consultores de Línea, ha dado lugar a prácticas discriminatorias que han afectado los derechos laborales de ésta categoría de servidores públicos, reconocidos en la Constitución Política del Estado, estableciéndose de ésta manera la existencia de la vulneración de derechos laborales de los Consultores de Línea respecto a los Funcionarios de Planta.

10. DESIGUALDAD DE DERECHOS DE LOS CONSULTORES DE LÍNEA RESPECTO A LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA.

El fundamento de la desigualdad de derechos de los Consultores de Línea respecto a los Funcionarios de Planta, se sustenta en el hecho de que en muchas

12. GACETA OFICIAL DE BOLIVIA. "Ley No. 1226/2008 del Presupuesto General de la Nación". 2009. Art. 21 41

instituciones públicas existen dos categorías de funcionarios, unos como Funcionarios de Planta con ítem y los otros como Consultores de Línea con contrato, ambos desarrollan las mismas actividades, con el mismo nivel salarial, incorporados de acuerdo a procedimientos similares, con la diferencia de que los primeros gozan con derechos de vacaciones, aguinaldo, seguro de salud, pensión jubilatoria y otros, mientras que los Consultores de Línea no ejercen mencionados derechos.

Asimismo, la diferencia entre ambas categorías de acuerdo a lo expuesto, se originan desde dos ámbitos: el Legal y el presupuestario.

En el ámbito Legal, los Funcionarios de Planta se encuentran regulados por la Ley No. 2027 del Estatuto del Funcionario Público y el Decreto Supremo No. 26115, Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, en cambio los Consultores de Línea, son contratados mediante el Decreto Supremo No. 0181 de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios y reglamentadas por las normas presupuestaria de la Ley No. 1226/ 2008 del Presupuesto general de la Nación y el Decreto Supremo No. 0014, que tiene por objeto reglamentar la aplicación del Presupuesto General de la Nación.

En el ámbito presupuestario, los Funcionarios de Planta perciben sus sueldos del Tesoro General de La Nación y los Consultores de Línea perciben honorarios provenientes con recursos de donación y crédito externo, conforme establezcan los Convenios de Financiamiento. Asimismo se puede atribuir la existencia de ésta diferenciación en el tema presupuestario, ya que el Tesoro General de la Nación no puede cubrir con los salarios a todos los funcionarios públicos, es por ésta razón que algunas instituciones han optado por contratar los servicios de Consultores de Línea para situaciones específicas de trabajo y por tiempo limitado.

Por lo expuesto podemos deducir que los Consultores de Línea son servidores públicos que desarrollan actividades en entidades públicas y que realizan el

mismo trabajo que un Funcionario de Planta, pero que no cuentan con los mismos derechos que éstos.

Como se habrá notado, se establece la existencia de la vulneración de derechos laborales de los Consultores de Línea con relación a los Funcionarios de Planta. La normativa que regula la categoría de Consultores de Línea ha dado lugar a prácticas discriminatorias que afectan sus derechos y la posibilidad de acceder a los mismos.

CAPÍTULO II

(PARTE PRONÓSTICA)

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES RESPECTO A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO Y LA NORMATIVA INTERNACIONAL.

11. VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES RESPECTO A LA NORMATIVA INTERNACIONAL.

Para revisar la normativa internacional, con referencia a los derechos laborales, primero es importante revisar los compromisos asumidos por el Estado, sobre la ratificación de un gran número de instrumentos internacionales de Derechos Humanos. En ese sentido, podría afirmarse que el Estado Plurinacional de Bolivia, es uno de los estados que más tratados ha ratificado.

Estos instrumentos reconocen una cantidad de derechos específicos que van desde los derechos civiles y políticos, los derechos económicos, sociales y culturales, hasta los derechos de ciertos grupos vulnerables como los niños, los pueblos indígenas, las mujeres y otros.

Asimismo, éstos tratados de Derechos Humanos, al reconocer éstos derechos, imponen al Estado, el deber de respetarlos, de promoverlos y de asegurar su verdadera vigencia en el orden interno.

De igual manera, el Derecho Internacional de los Derechos Humanos debe ser considerado desde dos dimensiones: Por un lado, la dimensión Internacional, donde los Estados deben rendir cuentas ante la comunidad internacional por el cumplimiento de los compromisos asumidos al ratificar los tratados de los Derechos Humanos. Por otro lado, la dimensión interna, ya que los Estados que han ratificado el tratado de Derechos humanos se han obligado a cumplirlos, y el cumplimiento sólo acontece a nivel interno, es decir dentro el territorio de cada estado, en favor de las personas de su jurisdicción, con el objeto y fin de respetar

sus derechos fundamentales, no habiendo en este caso, intercambio de derechos con otro Estado, sino puro reconocimiento de los derechos de las personas.

Para que ésta dimensión interna tenga un pleno desarrollo, es necesario que las distintas instancias del estado estén debidamente informados de los compromisos adquiridos internacionalmente.

Al respecto los miembros de la Asamblea Plurinacional deben conocer los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, para asumir responsabilidades en el desarrollo normativo de cada uno de los derechos reconocidos en esos instrumentos, para no aprobar leyes que sean contrarios a los convenios internacionales de Derechos humanos de los que el país es parte. De ahí la importancia de que los Asambleístas conozcan todos los tratados de Derechos Humanos vigentes en Bolivia.

Sin duda, al Órgano Ejecutivo le corresponde una de las mayores responsabilidades en el respeto de los Derechos Humanos, reconocidos en los tratados internacionales, ya que los funcionarios del ejecutivo, en cada rincón del país, son los que tienen contacto directo y permanente con la sociedad civil. Es por ello que la difusión y el conocimiento de los convenios de Derechos humanos de cada uno de los servidores públicos se torna indispensable, desde los funcionarios ministeriales, gobiernos departamentales y municipales, hasta los miembros de las fuerzas de seguridad, el deber de respetar y no violar esos derechos, y el deber de promover mediante acciones el desarrollo de los mismos.

Al Órgano Judicial, a los operadores de la administración de justicia, les cabe un papel fundamental frente a los tratados internacionales de Derechos Humanos, porque éstos tienen a su cargo la labor insustituible y fundamental de asegurar los mecanismos necesarios para la vigencia y protección de los Derechos Humanos. En términos estrictamente técnicos, la responsabilidad del Órgano Judicial no se agota en la aplicación de los tratados de Derechos Humanos en las sentencias, lo ideal es que también se utilice la jurisprudencia de los tribunales internacionales, para enriquecer la aplicación de la normativa internacional. En definitiva, la

jurisprudencia internacional no debe ser vista como extraña o ajena a la labor que desarrollan los tribunales locales, sino como derechos de reconocimiento y vigencia en la Constitución Política del Estado.

En ese sentido, en este trabajo investigativo, cuya aplicación interna de éstos convenios de Derechos Humanos, merece mucha atención. Los destinatarios principales en este caso son el grupo de personas que trabaja en la administración pública como Consultores de Línea, que se han visto vulnerados en uno de sus derechos fundamentales como son los derechos laborales.

Para el efecto se ha revisado la normativa internacional, con el objeto de demostrar la vulneración de los derechos laborales de los Consultores de Línea, los mismos son las siguientes:

Declaración Universal de los Derechos Humanos, del 10 de diciembre de 1948:

- **Art. 23.1.** Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo
- **Art. 23.2.** Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- **Art. 23.3.** Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquiera otros medios de protección social.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del 16 de diciembre de 1966:

- **Art. 7.** Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:
- **Art. 7.a.i.** Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin

distinción de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual a trabajo igual

- **Art. 7.c.** Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.
- **Art. 7.d.** El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, del 21 de diciembre de 1965:

- **Art. 5.e.i).** En conformidad con las obligaciones fundamentales estipuladas en el Art. 2 (Esta Convención no se aplicará a las distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias que haga un Estado parte en la presente Convención entre ciudadanos y no ciudadanos), de la presente convención, los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en toda sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes: Los derechos económicos, sociales y culturales, en particular: El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Bogotá - Colombia 1948:

- **Art. 14.** (Derecho al trabajo y a una justa retribución). Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en

relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

Por lo expuesto, podemos concluir, de que la normativa internacional es igual para todos, basada en los principios de dignidad y la igualdad inherentes a todos los seres humanos.

En ese sentido encontramos una respuesta común en la normativa internacional con relación al derecho al trabajo: que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, a la protección contra el desempleo, al salario por igual trabajo y a una remuneración equitativa y satisfactoria.

Asimismo en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, menciona que en el trabajo todos deben tener igual oportunidad de ser promovidos a la categoría superior, considerando tiempo de servicio y capacidad, además se menciona que todos los trabajadores deben gozar del descanso, el disfrute del tiempo libre, límite de las horas de trabajo, la remuneración de los días festivos y las vacaciones periódicas pagadas.

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, considera que todos los hombres son iguales ante la Ley y tienen igual protección de la Ley contra toda forma de discriminación y contra toda incitación a la discriminación.

Como producto del análisis normativo internacional se establece la existencia de la vulneración de los derechos laborales de los Consultores de Línea con relación a los Funcionarios de Planta, considerando el derecho al trabajo inherente a toda persona humana en igualdad de condiciones y sin ningún tipo de discriminación.

12. VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES RESPECTO A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.

A lo largo de la historia el pueblo boliviano, ha venido luchando por la igualdad de sus derechos, a través de sublevaciones indígenas, las luchas populares de liberación, las marchas indígenas, sociales y sindicales, la guerra del agua en

Cochabamba, los levantamientos de febrero y octubre negro, las luchas por tierra y territorio y otros, para construir a través de la Asamblea Constituyente, la Nueva Constitución Política del Estado.

Constitución Política del Estado, basado en el respeto e igualdad entre todos, con principios de soberanía, dignidad, complementariedad, solidaridad, armonía y equidad, donde predomine la búsqueda del **VIVIR BIEN**, con respeto a la pluralidad económica, social, jurídica, política y cultural de los habitantes de esta noble tierra; en convivencia colectiva con acceso al agua, trabajo, educación, salud y vivienda para todos.

Mediante estas transformaciones profundas, se asume el reto histórico de construir “(...) *un Estado Unitario Social de Derecho Plurinacional Comunitario, libre, independiente, soberano, democrático, intercultural, descentralizado y con autonomías. Bolivia se funda en la pluralidad y el pluralismo político, económico, jurídico, cultural y lingüístico, dentro del proceso integrador del país*”¹³.

En ese contexto, el Estado asume como base teórico referente, el “**Paradigma alternativo para la transformación del país, el VIVIR BIEN**”, que constituye hoy por hoy, un periodo histórico de cambio para nuestro país, reemplazando de esta manera las viejas y criticadas estructuras económicas. De donde el VIVIR BIEN, significa “(...) *estar y sentirse bien en armonía con la sociedad y la naturaleza, con componentes que son: habitar bien; conocer bien; sentirse bien; artes, deportes y recreación; convivir bien; participación con identidad; trabajar bien y alimentarse bien*”¹⁴.

El derecho al trabajo, es un derecho humano y fundamental que se encuentra consagrado en la Constitución Política del Estado, la misma en su Art. 46 sostiene que:

- **Art. 46. I. 1.** Toda persona tiene derecho: al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.

13. CONSTITUCION POLÍTICA DEL ESTADO. 2009. Art. 1.

14. MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO. "Vivir Bien". 2009. Pág. 8

- **Art. 46. I. 2.** Toda persona tiene derecho: a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.

Asimismo, la Constitución Política del Estado con referencia a los servidores públicos, describe desde el Art. 232 al Art. 240, en la misma se considera “(...) *servidoras y servidores públicos las personas que desempeñan funciones públicas. Las servidoras y los servidores públicos forman parte de la carrera administrativa, excepto aquellas personas que desempeñen cargos electivos, las designadas y los designados, y quienes ejerzan funciones de libre nombramiento*”¹⁵. La administración pública se rige por principios, condiciones para acceder, obligaciones, prohibiciones para el ejercicio de la función pública, sanción en caso de violación de las obligaciones, la incompatibilidad cuando se ejerce la función pública y la revocatoria de su mandato.

Además la Constitución Política del Estado en cuanto a la discriminación “(...) *prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen , cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona*”¹⁶.

Como se habrá notado, la Constitución Política del Estado no hace referencia a los Consultores de Línea, lo cual significa que los derechos establecidos en ésta Constitución, se aplicarán a todos los funcionarios públicos en igualdad de condiciones y sin discriminación de ninguna naturaleza.

En consecuencia, este tipo de contratación de Consultores de Línea, pone en evidencia la vulneración de los derechos laborales de los Consultores de Línea respecto a los Funcionarios de Planta en la Administración Pública en el marco de la Constitución Política del Estado

CAPÍTULO III

(PARTE PROPOSITIVA O SOLUCIÓN)

INCIDIR EN EL TRATAMIENTO DE LAS FUTURAS NORMAS LABORALES.

13. TRATAMIENTO EN LA ASAMBLEA PLURINACIONAL SOBRE LAS FUTURAS NORMAS LABORALES.

Como producto del diagnóstico realizado, se establece la existencia de vulneración de los derechos laborales de los Consultores de Línea, respecto a los Funcionarios de Planta, considerando que ambos cumplen funciones propias y permanentes y tienen las mismas obligaciones, pero no los mismos derechos. La normativa que regula a los Consultores de Línea ha dado lugar a prácticas discriminatorias que afectan los derechos de los Consultores de Línea y la posibilidad de acceder a los mismos.

En ese sentido, el presente trabajo monográfico, pretende incidir en el tratamiento y redacción de las futuras normas laborales, previendo la igualdad de derechos establecidos en nuestra Constitución Política del Estado, en la cual establece que *“(...) Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes y goza de los derechos reconocidos por ésta Constitución, sin distinción alguna”*¹⁷. Sin embargo la actual norma que regula y sustentan la contratación de los Consultores de Línea, se contraponen a lo constitucionalmente señalado.

Asimismo, la temática abordada, es de interés general, que tendrá que ser considerada a futuro en el nuevo escenario de la Asamblea Legislativa Plurinacional, con la finalidad de eliminar toda forma de discriminación, consagrada en la “Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial”, ratificada por el estado Plurinacional de Bolivia mediante Decreto Supremo No.009345 de 13 de agosto de 1970 y elevado a rango de Ley No. 1978, el 14 de mayo de 1999, incorporado a la nueva

17. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO. 2009. Art. 14.I.

Constitución Política del Estado, por intermedio de la Asamblea Constituyente, aprobado el 9 de diciembre de 2007 en la ciudad de Oruro, refiriéndose en la misma que “(...) *El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen , cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona*”¹⁸.

CAPÍTULO IV

(ELEMENTOS DE CONCLUSIÓN)

14. CONCLUSIONES.

1. El trabajo monográfico realizado, permite observar la vulneración de derechos laborales de los Consultores de Línea respecto a los Funcionarios de Planta, lo cual además se manifiesta como una práctica discriminatoria, situación que infringe la Constitución Política del Estado y la Normativa Internacional, especialmente la mencionada en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
2. Como se habrá notado, se establece y se evidencia la vulneración de los derechos laborales de los Consultores de Línea con relación a los Funcionarios de Planta.
3. En los ANEXOS No. 3 y 4, se muestra cuadros comparativos sobre derechos y deberes de los Consultores de Línea y los Funcionarios de Planta, en las cuales se observa la desigualdad de derechos, entre éstas dos categorías de servidores públicos.
4. La normativa que regula la categoría de Consultores de Línea, ha dado lugar a prácticas discriminatorias que afectan sus derechos, reconocidos por la Constitución Política del Estado como la salud, la pensión jubilatoria, la utilización de recursos que la ley prevé para representar decisiones, además de otros derechos como el uso de vacaciones, licencias, aguinaldo, capacitación y acceder a la carrera administrativa.
5. Finalmente el diagnostico nos ha permitido demostrar la existencia de vulneración de derechos laborales de los Consultores de Línea y la

desigualdad respecto a Funcionarios de Planta, poniendo en evidencia la situación de pérdida de sus derechos.

6. Por lo expuesto, es tema de interés social, lo cual debe generar consideraciones en el tratamiento de las futuras normas a tratarse en la Asamblea Plurinacional de Bolivia, en éste nuevo escenario legislativo de cambios profundos, previendo que éste permita eliminar la diferencia de derechos entre Consultores de Línea y Funcionarios de Planta.

15. RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS.

1. El presente trabajo monográfico pretende que en el tratamiento de futuras normas sobre la temática, prevea la eliminación de éste tipo de prácticas discriminatorias.
2. Que las entidades públicas programen su presupuesto de acuerdo a su estructura es decir, que si se ha establecido un presupuesto relacionado con las necesidades de las instituciones, no se justifica la existencia de ésta categoría de Consultores de Línea.
3. La estructura organizacional de una institución deberá prever y presupuestar en la partida de “sueldos y salarios”, los puestos necesarios para su funcionamiento.
4. Ante la existencia de Consultores de Línea en la administración pública y la vigencia de las Normas Básicas de Administración de Bienes y Servicios se recomienda, la incorporación paulatina de los mismos a Funcionarios de Planta, cumpliendo los procedimientos correspondientes.
5. En casos, en que las necesidades del servicio dieran lugar al crecimiento de la institución y por su puesto del personal, se deberá prever dicha situación para la aprobación de ítems, de esta manera los derechos establecidos en

la Constitución Política del Estado se aplicaran a todos los funcionarios públicos sin distinción.

16. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.

- FDCP/CD/INSTRUCTIVA No. 003/07. Dr. Juan Ramos M. 2007.
- RESOLUCIÓN HONORABLE CONSEJO DE CARRERA No. 2902/06. Dr. Juan Ramos M., Julio Kjari Nina. 2006.
- OSSORIO, Manuel. “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”. Ed. Heliasta. 2005.
- PAREDES, Ana María. “Perfil de Investigación Social”. Ana María Paredes Muños. 2007.
- SANDOVAL RODRIGUEZ, Issac. “Legislación del Trabajo”. Ed. Universitario. 2005.
- VICEMINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS FUNDAMENTALES. “Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos, Bolivia digna para Vivir Bien 2009 – 2013”. 2008.
- DEFENSORÍA DEL PUEBLO. “Informe Especial al Honorable Congreso Nacional – Derecho al Trabajo”. 2009.
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL. “Hacia una Política Nacional de Empleo”. 2009.
- MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO. “Vivir Bien”. 2009.
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL. “Compendio Estadístico de Trabajo No. 2”. 2009.

- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS. 1948.
- PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. 1966.
- CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN RACIAL. 1965.
- DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE. 1948.
- ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. “Constitución Política del Estado”. 2009.
- GACETA OFICIAL DE BOLIVIA, “Ley No. 2027, del Estatuto del Funcionario Público”. 1999
- GACETA OFICIAL DE BOLIVIA. “Ley No. 1178 de Administración y Control Gubernamentales”. 1990.
- GACETA OFICIAL DE BOLIVIA. “Decreto Supremo No. 26115, Normas Básicas de los Sistemas de Administración de Personal”. 2001
- GACETA OFICIAL DE BOLIVIA. “Decreto Supremo No. 0181 de Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios”. 2009
- GACETA OFICIAL DE BOLIVIA. “Ley No. 1226/08 del Presupuesto General de la Nación”. 2008.

- GACETA OFICIAL DE BOLIVIA. "Decreto Supremo No. 0014, Reglamento de aplicación del Presupuesto General de la Nación. 2009,

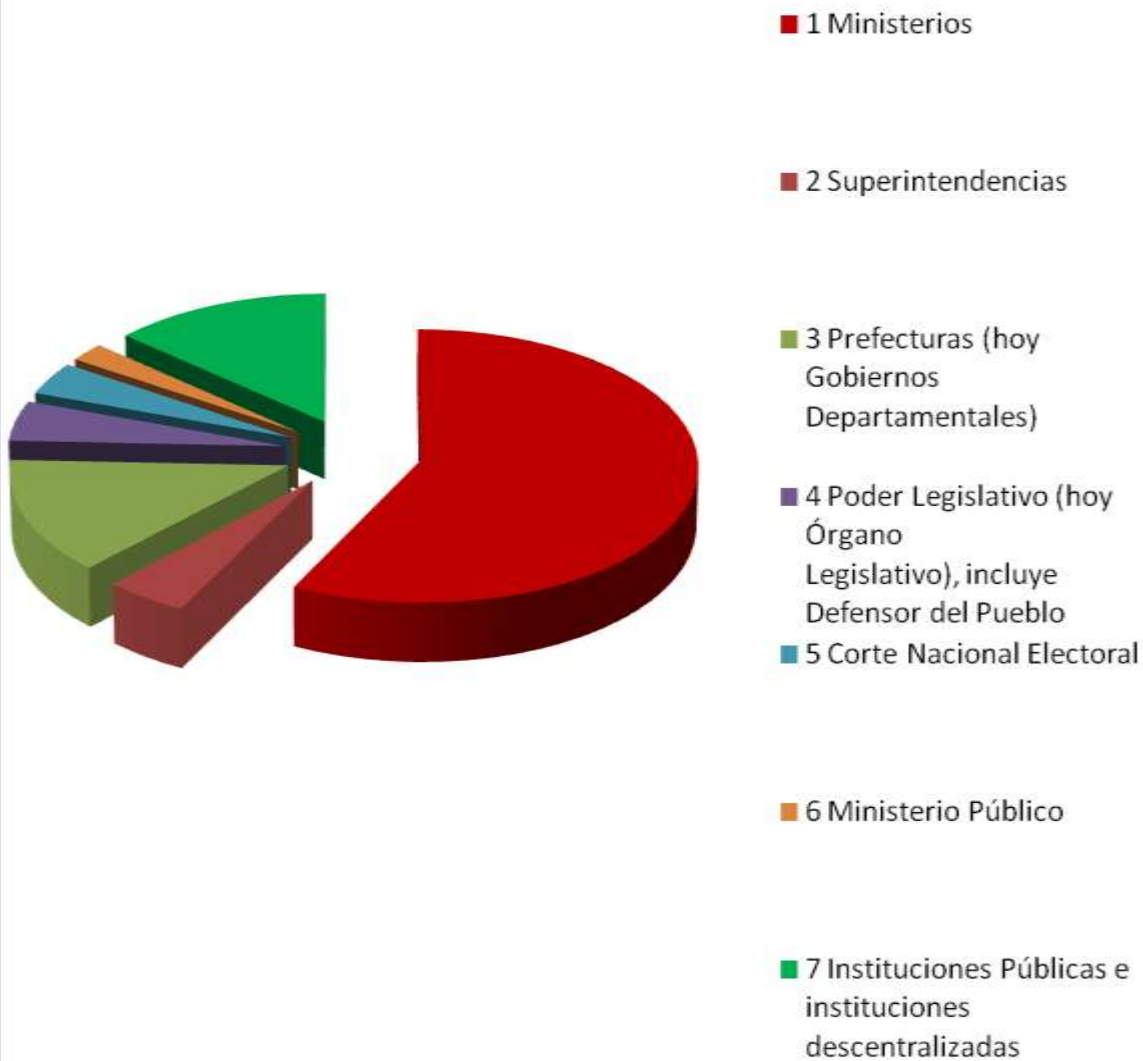
ANEXOS

ANEXO No. 1

CUADRO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS QUE CUENTAN CON CONSULTORES DE LÍNEA.

NÚMERO	INSTITUCIÓN	NÚMERO DE CONSULTORES DE LÍNEA
1	Ministerios.	1569
2	Superintendencias.	128
3	Prefecturas (hoy Gobiernos Departamentales).	371
4	Poder Legislativo (hoy Órgano Legislativo), incluye Defensor del Pueblo.	131
5	Corte Nacional Electoral.	107
6	Ministerio Público.	61
7	Instituciones Públicas e instituciones descentralizadas.	367
	TOTAL	2734

INSTITUCIONES CON CONSULTORES DE LÍNEA (Gráfica anexo No. 1)

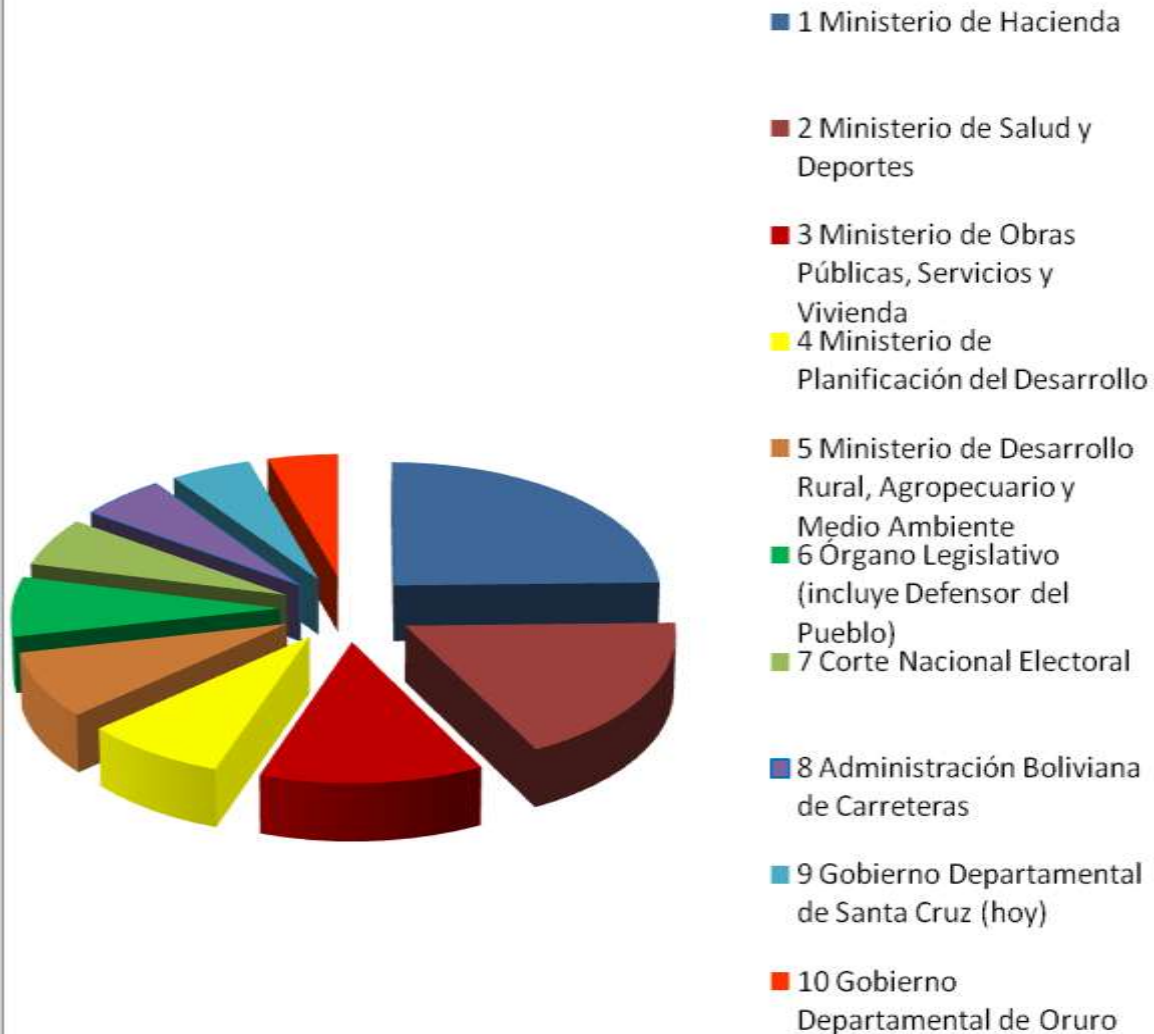


ANEXO No. 2

CUADRO CON INSTITUCIONES QUE CUENTAN CON MAYOR
NÚMERO DE CONSULTORES DE LÍNEA

NÚMERO	INSTITUCIÓN	NÚMERO DE CONSULTORES DE LÍNEA
1	Ministerio de Hacienda.	439
2	Ministerio de Salud y Deportes.	318
3	Ministerio de Obras Públicas, Servicios y Vivienda.	228
4	Ministerio de Planificación del Desarrollo.	145
5	Ministerio de Desarrollo Rural, Agropecuario y Medio Ambiente.	145
6	Órgano Legislativo (incluye Defensor del Pueblo).	131
7	Corte Nacional Electoral.	107
8	Administración Boliviana de Carreteras.	97
9	Gobierno Departamental de Santa Cruz (hoy).	92
10	Gobierno Departamental de Oruro.	80
	TOTAL	1783 = 65%

INSTITUCIONES CON MAYOR NÚMERO DE CONSULTORES DE LÍNEA (Gráfica anexo No. 2)



ANEXO No. 3

CUADRO COMPARATIVO DE DERECHOS DE LOS CONSULTORES DE LÍNEA Y SERVIDORES PÚBLICOS.

NÚMERO	SERVIDORES PÚBLICOS	CONSULTORES DE LÍNEA
Remuneración.	SI	SI (Honorarios)
Vacaciones.	SI	NO
Pensión Jubilatoria.	SI	NO
Prestaciones de Salud.	SI	NO
Estabilidad Laboral.	SI (funcionarios de carrera)	NO
Capacitación.	SI	NO
Impugnaciones.	SI	NO
Representaciones.	SI	NO
Tolerancia en casos de enfermedad, cumpleaños.	SI	NO
Tolerancia en casos de cumpleaños.	SI	NO
Aguinaldo.	SI	NO

ANEXO No. 4

CUADRO COMPARATIVO DE DEBERES DE LOS CONSULTORES DE LÍNEA Y SERVIDORES PÚBLICOS.

DEBERES	SERVIDORES PÚBLICOS	CONSULTORES DE LÍNEA
Puntualidad.	SI	SI
Acatar las determinaciones de sus superiores.	SI	SI
Cumplir jornada laboral (dedicación exclusiva).	SI	SI
Velar por el uso económico y eficiente de los bienes.	SI	SI
Conservar y mantener la documentación y archivo sometidos a su custodia.	SI	SI
Declaraciones juradas.	SI	SI
Declarar el grado de parentesco.	SI	SI
Pago de impuestos.	SI	SI
Presentación de informes.	NO	SI

ANEXO No. 5

MODALIDAD DE CONTRATACION DE CONSULTORES DE LÍNEA.

MINISTERIOS	SIMILITUD EN LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	DIFERENCIA EN EL FORMATO DE CONTRATACIÓN
Ministerio de Hacienda	D.S. 29190 de 11/07/07 Documento base de contratación de la modalidad de apoyo nacional a la producción y empleo-servicios de Consultoría. Aprobado por Resolución Ministerial No. 665 de 31/12/07.	Modelo de contrato de Hacienda
Ministerio de Obras Públicas Servicios y Vivienda	D.S. 29190 de 11/07/07 Documento base de contratación de la modalidad de apoyo nacional a la producción y empleo-servicios de Consultoría. Aprobado por Resolución Ministerial No. 665 de 31/12/07.	Modelo de contrato de Hacienda
Ministerio de Planificación del Desarrollo	D.S. 29190 de 11/07/07 Resolución Ministerial No. 397 de 27/08/07 del Ministerio de Hacienda que aprueba el reglamento del Subsistema de B y S de consultoría. Documento base de contratación de la modalidad de apoyo nacional a la producción y empleo-servicios de Consultoría. Aprobado por Resolución Ministerial No. 665 de 31/12/07.	Contrato diferente al modelo de Hacienda
Ministerio de Salud y deportes	D.S. 29190	Modelo de contrato de Hacienda

Del resto de los ministerios no se obtuvo información.

ANEXO No. 6

CUADRO COMPARATIVO DE DERECHOS Y DEBERES EN LOS CONTRATOS POR MINISTERIO.

MINISTERIOS / CONTRATOS	DERECHOS	DEBERES
<p>- Hacienda.</p> <p>- Obras Públicas, Servicios y Vivienda.</p> <p>- Salud y Deportes.</p>		<p>Otorgar garantía de cumplimiento de Contrato, aceptando la retención del 7% de cada pago parcial.</p> <p>Para recibir el pago deberá emitir una factura oficial por el monto de pago.</p> <p>Cumplir con el cronograma y plazo de entrega, caso contrario se aplica multas.</p> <p>Se le obliga a tomar todas las previsiones por daño a terceros.</p> <p>Presentación de informe de actividades-</p>
<p>Planificación del Desarrollo</p>	<p>Percibir honorarios.</p> <p>Contar con los equipos y materiales.</p> <p>Solicitar licencias.</p> <p>Plantear reclamos por falta de pago.</p>	<p>Prestar el servicio al interior de la institución.</p> <p>Sujeto a Reglamento Interno de personal.</p> <p>Prestar el servicio con diligencia, eficiencia y ética.</p> <p>Custodiar y mantener en buen estado los materiales y bienes.</p> <p>Entre otros:</p> <p>Otorgar garantía de cumplimientos de contrato, aceptando la retención del 7% de cada pago parcial.</p> <p>Declaración Jurada Fiscal del pago de impuestos (o nota fiscal).</p> <p>Presentación de informe de actividades.</p> <p>Por incumplimiento del contrato aplicación de sanciones legales.</p>

ANEXO No. 7

FORMATO DE CONTRATO PARA TOMAR CONSULTORES.

CARACTERÍSTICAS / CONTRATOS.	Modelo de Contrato: - Ministerio de Hacienda. - Obras Públicas, Servicios y Vivienda. - Salud y deportes.	Modelo de Contrato del Ministerio de Planificación del desarrollo.
Garantía de cumplimiento del Contrato.	Establecen el 7% de retención mensual.	Establecen el 7% de retención mensual.
Impuestos fiscales.	Factura oficial por el monto del pago.	Declaración Jurada Fiscal de pago de impuestos o factura por la misma suma de pago.
Prohibiciones.	Subrogar el cumplimiento del contrato.	Ceder, transferir, subrogar total o parcialmente el contrato.
Sanciones y multas.	Multa por incumplimiento de contrato. El consultor que ocasione por incumplimiento daños y perjuicios, estará sujeto a acciones administrativas, civiles y penales	Sanciones legales por incumplimiento del contrato y perjuicio al contratante.
Derechos.	No establecen derechos.	Establecen determinados derechos.
Deberes.	Establecen deberes. El contrato de Hacienda señala deberes específicos del consultor.	Establecen deberes.
Derecho de exclusividad.	No figura.	El material producido por el consultor será considerado de propiedad del contratante
Solución de controversias.	Vía coactiva fiscal.	Vía judicial bajo jurisdicción coactiva fiscal
Cargas laborales y sociales.	El consultor corre con las cargas laborales y sociales con el personal de su dependencia	No figura.
Responsabilidad por daño a terceros.	El consultor se obliga a tomar todas las previsiones por daño a terceros.	No figura.

ANEXO No. 8

CUADRO COMPARATIVO DE DERECHOS DE LOS CONSULTORES DE LÍNEA RESPECTO A LAS PRINCIPALES INSTITUCIONES

DERECHOS / CONTRATOS	INRA	Minist. Hacienda	Prefect. Potosí	HAM Potosí	SEDEGES Cbba.	SEDEGES Beni	HAM Riberalta	Def. del Pueblo
Remuneración.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Aguinaldo.	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI (sueldo 13)
Vacaciones.	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI días libres.
Pensión jubilatoria.	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO
Prestaciones de salud.	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO
Estabilidad.	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Capacitación.	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI
Impugnaciones	NO	NO	NO	NO	Reclamar por falta de pago.	NO	NO	NO
Representación	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Tolerancia en casos de enfermedad, cumpleaños.	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI

ANEXO No. 9

CUADRO COMPARATIVO DE DEBERES DE LOS CONSULTORES DE LÍNEA RESPECTO A ALGUNAS INSTITUCIONES

DEBERES / CONTRATOS	INRA	Minist. Hacienda	Prefect. Potosí	HAM Potosí	SEDEGES Cbba.	SEDEGES Beni	HAM Riberalta	Def. del Pueblo
Puntualidad.	-	-	-	-	-	-	-	SI
Acatar las determ. de sus superiores.	-	-	SI	-	-	-	-	SI
Cumplir jornada laboral.	SI	-	SI	SI	-	-	-	SI
Velar por el uso económico y eficiente de los bienes.	SI	-	SI	-	-	-	-	SI
Conservar y mantener la doc. , archivos sometidos a su custodia.	-	-	SI	-	-	-	-	-
Declaraciones juradas.	SI	-	-	-	-	-	-	SI
Declarar el grado de parentesco.	-	-	-	-	-	-	-	SI
Pago de impuestos.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Presentación de informes	SI	SI	-	-	SI	SI	SI	SI

