

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

“Plan excepcional de titulación de antiguos estudiantes no graduados”



MONOGRAFIA

**“VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS
SEVIDORES PUBLICOS Y LAS SERVIDORAS PUBLICAS
EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURIDICO”**

POSTULANTE: Alejandra Elvira Mendoza Mamani

TUTOR DOCENTE: Dr. José Javier Tapia Gutiérrez

La Paz- Bolivia

DEDICATORIA

Por ser mi inspiración, mi aliento para seguir siempre adelante dedico a mi querido esposo FREDDY y a mis dos tesoros GUSTAVO Y LORENA.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en principio a Dios porque cuido de mi persona en todo momento, también agradezco a mis padres y a mi hermano Lucio por su confianza depositada en mi.

INDICE

Índice	
Dedicatoria	
Agradecimiento	
Resumen	
INTRODUCCION	Pag. 1
CAPITULO I	Pag. 3
1, ANTECEDENTES	Pag. 3
1.1. Código Penal 1834	Pag. 3
1.2. Constitución Política del Estado 1967	Pag. 3
1.3. Comentario Decreto Ley Nro. 11049 de 1973	Pag. 3
1.4. Decreto Supremo Nro. 23318-A de 1992	Pag. 3
CAPITULO II	Pag. 4
2. MARCO JURIDICO	Pag. 4
2.1. Constitución Política del Estado Plurinacional	Pag. 4
2.2. Ley 1178 de Administración y Control gubernamental	Pag. 6
2.3. Ley Nro. 2027 Estatuto del Funcionario Publico	Pag. 7
2.4. Ley Nro. 2104 Modificatoria a la Ley 2027	Pag. 11
2.5. D.S.26319 Reglamento de Recurso de Revocatoria y Jerárquico	Pag. 12
2.6. Ley Nro. 2341 Ley de Procedimiento Administrativo	Pag. 14
2.7. Ley 004 de Lucha Contra la Corrupción , Enriquecimiento Ilícito de Investigación de Fortunas "Marcelo Quiroga Santa Cruz"	Pag. 16
2.8. Legislación comparada	Pag. 18
2.8.1. República de Venezuela	Pag. 18
3. MARCO CONCEPTUAL	Pag. 19
3.1. Derecho Administrativo	Pag. 19
3.2. Administración Publica	Pag. 20
3.3. Función Publica	Pag. 21
3.4. Sanción Administrativa	Pag. 23
3.5. Responsabilidad.	Pag. 23
3.6. Servidor (a) publica	Pag. 24
3.7 Empleado publico	Pag. 25
3.8. Beneficios Sociales	Pag. 25
3.9. Recurso de Revocatoria	Pag. 25

3.10. Recurso Jerárquico	Pag. 26
4. CLASES DE SERVIDORES PUBLICOS	Pag. 26
4.1. Funcionarios Electos	Pag. 27
4.2. Funcionario designados	Pag. 27
4.3. Funcionarios de libre nombramiento	Pag. 27
4.4. Funcionarios de Carrera	Pag. 27
4.5. Funcionarios interinos	Pag. 28
4.6. Funcionarios de carrera tendrán además los siguientes derechos	Pag. 28
5. NORMAS BASICAS DE ADMINISTRACION DE PERSONAL	Pag. 29
5.1. Subsistema de programación de puesto	Pag. 30
5.2. Subsistema de dotación de personal	Pag. 30
5.3. Subsistema de Evaluación de desempeño	Pag. 30
5.4. Subsistema de Capacitación	Pag. 30
5.5. Subsistema de retribución	Pag. 30
5.6. Subsistema de Movilidad Funcionaria	Pag. 31
5.7. Subsistema de Registro	Pag. 31
6, SUPERINTENDENCIA DEL SERVICIO CIVIL (SSC)	Pag. 31
6.1. Objetivos	Pag. 31
6.2. Atribuciones	Pag. 31
7. NECESIDAD DE REINVINDICACION DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS POR SERVIDORES PUBLICOS	Pag. 32
7.1. Principios Constitucionales	Pag. 32
7.2. Principios de Derecho	Pag. 32
7.2.1. Principios del Derecho del Trabajo	Pag. 32
7.3. Testimonios	Pag. 35
8. CONCLUSIONES	Pag. 40
Bibliografía	
Anexos	

RESUMEN

Desde que se aprobó la Ley 2027, EFP los trabajadores de las instituciones públicas llamados hoy funcionarios públicos y funcionarias públicas, se vieron vulnerados en sus derechos laborales, pese a que estos derechos están consagrados en la misma Constitución Política del Estado Plurinacional, asimismo, la transferencia de algunos servidores públicos como es el caso del área de salud y educación a municipios y gobiernos departamentales trajo consigo el cambio de contratos laborales a contratos civiles en el marco del Estatuto del Funcionario Público, lejos de beneficiar a quienes debería, este cambio se ha convertido en la peor forma de flexibilización laboral en el sector público, en el mundo de los contratos, el ítem que garantiza estabilidad laboral, es una preciada joya que todos ansían y eso lo saben las autoridades y por lo mismo trafican los cargos en dinero. Pero si bien las puertas de acceso a la administración pública se han multiplicado los caminos internos de promoción para el personal antiguo. Se han cerrado casi por completo, la antigüedad lejos de ser reconocida hoy es motivo de discriminación, la promoción de funcionarios junior, frente a funcionarios que tienen 15 o 20 años de experiencia, los novatos pesan a ganar súbitamente más que los empleados antiguos.

Asimismo ser un funcionario de carrera en la administración pública ha ido perdiendo sentido, porque esto significaba que la persona gozaba de inamovilidad funcionaria, pero el acoso a los funcionarios públicos y funcionarias públicas consiste en revocarles arbitrariamente su condición de funcionarios de carrera, buscando errores a veces insignificantes, por medio de resoluciones del Servicio Civil, indicándoles que sus procesos han sido fallidos y por lo tanto pasa a ser funcionarios “provisorios” lo que significa que pueden ser retirados en cualquier momento. Peor aun si hablamos de las personas que no están sometidas a la ley del EFP ni a la Ley General de Trabajo, estas personas contratadas eventualmente, son discriminados bajo diversos tipos de Contrato, a ellos se les exige el cumplimiento de todas las obligaciones pero sin el goce de ningún tipo de beneficios sociales como son las horas extras, aguinaldo, seguro de salud entre otros.

“VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS Y LAS SERVIDORAS PUBLICAS EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO”

INTRODUCCION

En nuestro país sin duda uno de los sectores más desprotegidos y sumidos en el desamparo laboral han sido el de los funcionarios públicos ahora denominados servidores públicos del Estado Boliviano Plurinacional.

Los funcionarios públicos y/o servidores públicos actualmente no gozan de todos los derechos laborales como ser el derecho a los permisos y/o licencias, derecho a las vacaciones, pago de horas extras, bono de incentivo. Liquidaciones como de los beneficios sociales, desahucio y otros contemplados en la ley general de trabajo solo por el hecho de ser servidores y servidoras públicos que dependen del estado gozan de un sueldo y aguinaldo.

En realidad se observa que el servidor público es como un ciudadano de segunda clase que no goza de beneficio alguno pese a que trabaja en beneficio del estado plurinacional, Asimismo el servidor público o servidora pública debe afrontar procesos internos con jueces totalmente parcializados con las autoridades (MAE) de las instituciones quienes son los que designan a los jueces sumariantes. Por lo que el servidor o servidora pública queda totalmente desprotegida y con vulneración de sus derechos adquiridos y previsto en la Constitución Política de Estado.

Asimismo pese a las convocatorias públicas para reclutar personal de acuerdo a las normas administrativa se ve que aun siguen persistiendo el peguismo y el despido o la masacre blanca en las instituciones públicas vulnerando derechos de los servidores y servidoras publicas acorde al cambio de servidores y/o autoridades políticas que son posesionadas al libre albedrio del presidente del estado plurinacional de turno por lo que se descarta continuidad y buena gestión administrativa vulnerado toda carrera administrativa alguna.

Muchos servidores públicos no presentan reclamo o proceso alguno a sus superiores para hacer valer sus derechos laborales por miedo a las sanciones que se le imponen injustamente dentro de un proceso interno con amenazas de despido.

CAPITULO I

1 ANTECEDENTES

1.1. Código Penal de 1834

Como antecedente citamos en el primer Código Penal de Bolivia, en 1834, en la misma que establecía: “Los Funcionarios Públicos no podrán ser privados de sus empleos, sino por delito que merezca pena y después de haber sido oídos y juzgados”¹

1.2. Constitución Política del Estado 1967

Asimismo, la categoría de funcionario público se incorpora en 1967² en la Constitución Política del Estado, en el Título cuarto “FUNCIONARIOS PÚBLICOS” que señala: “mediante una ley especial se establecerá el Estatuto del Funcionario público, sobre la base del principio fundamental de que los funcionarios y empleados públicos, son servidores exclusivos de los interés de la colectividad y no de parcialidad o partido político alguno”

1.3. Comentario Decreto Ley Nro. 11049 de 1973

Decreto Ley No. 11049 de 24/08/1973, este decreto ley aprobó la Ley de Sistema Nacional de Personal y la Ley de Carrera Administrativa, esta Ley en su Art. 7 señala “Se reconoce la competencia y jurisdicción de la Corte Nacional de Trabajo para la aplicación de dicha ley y las normas complementarias. A este efecto se crean un juzgado de personal en cada Departamento de la República y en la Corte Nacional de Trabajo, la sala tercera de personal, constituida por tres miembros”.

¹ Código Penal Boliviano de 1834 art. 343

² Constitución Política del Estado 1967 art. 43 al 45

En la ley de carrera administrativa en su Capítulo IV REGIMEN DISCIPLINARIO Art. 22 señala: Los funcionarios públicos son responsables penal, civil, administrativa por los delitos, faltas disciplinaria, hechos ilícitos e irregularidades administrativa cometidas en el ejercicio de sus funciones.

El Art. 60 y siguientes de la misa ley señala, de manera muy escueta los pasos a seguir en cuanto al proceso administrativo y señala que se sustancia solamente para caso de destitución y en base a una de las causales contempladas en el Art. 28 de la Ley de Carrera Administrativa, dicho proceso administrativo de quince días otorgándose al funcionario el más amplio derecho de defensa.

1.4. Decreto Supremo Nro. 23318-A de 1992

Decreto Supremo No. 23318-A de 3 de noviembre de 1992, estas fueron modificadas por el DS. 26237 que datan de junio de 2001.

Este decreto aprueba el Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública en virtud de lo dispuesto por el Art. 45 de la Ley 1178, (SAFCO).

CAPITULO II

2 . MARCO JURIDICO

2.1. Constitución Política del Estado Plurinacional

Artículo 46.(Derecho al Trabajo y al Empleo)³

- I.** Toda persona tiene derecho:
 - 1.** Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.
 - 2.** A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias
- II.** El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.
- III.** Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

Artículo 48.⁴

- I.** Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.
- II.** Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección

³ CPE ART.46

⁴ CPE ART. 48

de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

- III.** Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.
- IV.** Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.
- V.** El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.
- VI.** Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.
- VII.** El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación

Sin duda alguna es contradictorio el Art. 47 de la CPE, con la realidad en que viven los funcionarios público, porque son discriminados, en primer lugar no tienen estabilidad laboral, y muchas veces siendo profesionales no perciben un sueldo justo similar a otro profesional de su misma categoría, que por tener ítem o es personal de planta percibe un sueldo justo, en el mismo artículo añade además que el estado protegerá el ejercicio del trabajo sin embargo vulnera en los ministerios, prefecturas y alcaldías. Los funcionarios públicos y las funcionarias

publicas brindan sus servicios en el gobierno y no están protegidos ni por el Ministerio de trabajo.

2.2. Ley Nro. 1178 de Administración y Control Gubernamental

Artículo 9⁵

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, implantara regímenes de evaluación y retribución del trabajo, desarrollara las capacidades y aptitudes de los servidores y establecerá los procedimientos para el retiro de los mismos,,

La Ley 1178 de Administración y Control Gubernamental dentro de sus finalidades está el de regular el Control de Personal, basado en la determinación de los puestos de trabajo efectivamente necesario y apoyar la ejecución de políticas con eficiencia y eficacia a procurar mayor responsabilidad en el servidor público y lograr el premio al merito y a su vez establecer los mecanismos para el retiro de los funcionarios públicos y las funcionarias públicas.

2.3. Ley Nro. 2027 estatuto del Funcionario Publico

ARTÍCULO 1º (PRINCIPIOS). El presente Estatuto se rige por los siguientes principios:

- a) Servicio exclusivo a los intereses de la colectividad y no de parcialidad o partido político alguno.
- b) Sometimiento a la Constitución Política del Estado, la Ley y al ordenamiento jurídico.
- c) Reconocimiento del derecho de los ciudadanos a desempeñar cargos públicos.
- d) Reconocimiento al mérito, capacidad e idoneidad funcionaria.
- e) Igualdad de oportunidades, sin discriminación de ninguna una naturaleza.

⁵ Ley 1178 Art. 9

- f) Reconocimiento de la eficacia, competencia y eficiencia en el desempeño de las funciones públicas para la obtención de resultados en la gestión.
- g) Capacitación y perfeccionamiento de los servidores públicos.
- h) Honestidad y ética en el desempeño del servicio público.
- i) Gerencia por resultados.
- j) Responsabilidad por la función pública.

ARTÍCULO 2° (OBJETO). El presente Estatuto, en el marco de los preceptos de la Constitución Política del Estado, 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.

ARTÍCULO 3° (ÁMBITO DE APLICACIÓN).

I. El ámbito de aplicación del presente Estatuto abarca a todos los servidores públicos que presten servicios en relación de dependencia con cualquier entidad del Estado, independientemente de la fuente de su remuneración.

II. Igualmente están comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Estatuto los servidores públicos que presten servicios en las entidades públicas autónomas autárquicas y descentralizadas.

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

IV. Los servidores públicos dependientes de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional estarán solamente sujetos al Capítulo III del Título II y al Título V del presente Estatuto.

ARTÍCULO 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 públicos u otras personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales, cualquiera sea la fuente de su remuneración.

ARTÍCULO 5° (CLASES DE SERVIDORES PÚBLICOS). Los servidores públicos se clasifican en:

- a) Funcionarios electos: Son aquellas personas cuya función pública se origina en un proceso electoral previsto por la Constitución Política del Estado. Estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa y Régimen Laboral del Presente Estatuto.
- b) Funcionarios designados: Son aquellas personas cuya función pública emerge de un nombramiento a cargo público, conforme a la Constitución Política del Estado, disposición legal u Sistema de Organización Administrativa aplicable. Estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa del presente Estatuto.
- c) Funcionarios de libre nombramiento: Son aquellas personas que realizan funciones administrativas de confianza y asesoramiento técnico especializado para los funcionarios electos o designados. El Sistema de Administración de Personal, en forma coordinada con los Sistemas de Organización Administrativa y de Presupuesto, determinará el número y atribuciones específicas de éstos y el presupuesto asignado para este fin. Estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa del presente Estatuto.
- d) Funcionarios de carrera: Son aquellos que forman parte de la administración pública, cuya incorporación y permanencia se ajusta a las disposiciones de la Carrera Administrativa que se establecen en el presente Estatuto.
- e) Funcionarios interinos: Son aquellos que, de manera provisional y por un plazo máximo e improrrogable de 90 días, ocupan cargos públicos previstos para la carrera administrativa, en tanto no sea posible su desempeño por funcionarios de carrera conforme al presente Estatuto y disposiciones reglamentarias.

ARTÍCULO 6° (OTRAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS AL ESTADO). No están sometidos al presente Estatuto ni a la Ley General del Trabajo, aquellas personas que, con carácter eventual o para la prestación de servicios específicos o especializados, se vinculen contractualmente con una entidad pública, estando sus derechos y obligaciones regulados en el respectivo contrato y ordenamiento legal aplicable y cuyos procedimientos, requisitos, condiciones y formas de contratación se regulan por las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios.

ARTÍCULO 7° (DERECHOS).

I. Los servidores públicos tienen los 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 respecto 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.

II. 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 aquellas que deriven de procesos disciplinarios.
- d) A representar por escrito, ante la autoridad jerárquica que corresponda, las

determinaciones que se juzguen violatorias 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.

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.

Analizando la Ley 2027 que rige la relación entre estado y servidores públicos y las servidoras públicas, se puede determinar que la vulneración de los derechos laborales es frecuente en todas las instituciones públicas del país y esto se hace más evidente porque se observa frecuentes paros de actividades por que el salario es injusto, Asimismo la norma ya mencionada en su art. 5 realiza una clasificación de funcionarios públicos con esta clasificación se evidencia que en Bolivia existen dos tipos de ciudadanos unos que gozan de derechos y privilegios de la Ley General del Trabajo y otros que se ven impedidos de acceder a tales derechos siendo que realizan actividades similares más aun en el art. 6 de EFP, que existen personas que no están sometidas a la Ley General del Trabajo ni a la Ley del Estatuto del Funcionario Público, se refiere a las personas eventuales que cumplen trabajos parecidos a los que están en el régimen laboral del trabajo o del Estatuto del Funcionario Público, sin embargo no perciben horas extras, no tienen seguro de salud, no perciben un sueldo justo y son sometido a trabajos sin horario sin que nadie pueda interceder por ellos, directamente quedan marginados de la Constitución Política del estado y las Leyes laborales

2.4. Ley Nro. 2104 Modificatoria a la Ley 2027

ARTICULO 7 (CONCEPTO).- El Sistema de Administración de Personal (SAP) es el conjunto de normas procesos y procedimientos sistemáticamente ordenados, que permiten la aplicación de las disposiciones en materia de administración pública de personal.

ARTICULO 8 (COMPONENTES DEL SISTEMA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL).- El Sistema de Administración de Personal (SAP) se estructura en base a los siguientes subsistemas

- Subsistema de dotación de personal
- Subsistema de Evaluación de Desempeño
- Subsistema de Movilidad de Personal
- Subsistema de Capacitación Productiva
- Subsistema de Registro

La ley 2104 que modifica a la ley 2027 se refiere al sistema de administración de personal y los subsistemas que la componen de los funcionarios públicos y funcionarias publicas que esta sometidos a la ley del estatuto del funcionario público.

2.5 D.S. 26319 Reglamento de Recurso de Revocatoria y Jerárquico.

Artículo 29°.- (Procedencia)

I. El recurso de revocatoria procede exclusivamente contra las resoluciones o actos administrativos definitivos señalados en los parágrafos I o II del Artículo 9 del presente Decreto, siempre que dichas resoluciones o actos, a juicio de los Interesados:

- a) Afecten, lesionen o puedan causar perjuicio a sus legítimos intereses.
 - b) Violan o infrinjan los principios, normas y procedimientos establecidos en la Ley N° 2027, y sus reglamentos, las Normas Básicas de Administración de Personal, sus reglamentos básicos y disposiciones secundarias o especializadas.
- II. Los recursos de revocatoria derivados de procesos internos procederán contra las resoluciones administrativas a que se hace referencia en el Artículo 11 del presente Decreto.

Artículo 30°.- (Trámite del recurso de revocatoria)

- I. El recurso de revocatoria deberá ser interpuesto por el Interesado afectado, ante la autoridad administrativa que dictó la resolución o acto impugnado, conteniendo mínimamente lo señalado en el Artículo 22 del presente Decreto y dentro del plazo de los cuatro días siguientes a la fecha de su notificación o comunicación de la resolución o acto motivo de la impugnación, conforme a los párrafos III, IV, V y VI del Artículo 9 y el párrafo III, del Artículo 11 del presente Decreto, según corresponda.
- II. Interpuesto el recurso de revocatoria, la autoridad administrativa en forma inmediata deberá hacer conocer a la máxima autoridad ejecutiva de la entidad el recurso planteado, a efecto de que ésta potestativamente decida avocarse el conocimiento, tratamiento y resolución del recurso de revocatoria interpuesto.
- III. En ningún caso los plazos establecidos para la resolución del recurso de revocatoria quedarán suspendidos para efectos del procedimiento establecido en el párrafo II del presente Artículo.

Artículo 31°.- (Plazo de resolución)

- I. Para sustanciar y resolver el recurso de revocatoria, la autoridad administrativa tendrá un plazo de ocho días computables a partir de la interposición del recurso.
- II. La autoridad administrativa en el plazo máximo de un día de haber sido interpuesto el recurso, dispondrá la apertura del período de prueba correspondiente.

III. Si vencido el plazo no se dictare resolución, ésta se la tendrá por denegada, pudiendo el Interesado interponer el correspondiente recurso jerárquico.

Artículo 32°.- (Efectos de la resolución)

I. La interposición del recurso de revocatoria no suspenderá la ejecución de la resolución o acto impugnado.

II. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la autoridad administrativa podrá de oficio o a solicitud del Interesado, suspender la ejecución del acto, cuando su ejecución pudiera ocasionar grave perjuicio material o económico al interés público.

III. La decisión de suspensión permanecerá vigente hasta el dictado de la resolución que resuelva un eventual recurso jerárquico.

Artículo 33°.- (Recurso jerárquico)

I. Contra la resolución que resuelva el recurso de revocatoria, el Interesado únicamente podrá interponer el recurso jerárquico. Se entenderá que el recurso ha sido denegado, si vencido el plazo no se hubiere dictado resolución.

II. El recurso jerárquico deberá ser interpuesto por el Interesado ante la misma autoridad administrativa que dictó el recurso de revocatoria, conteniendo mínimamente lo señalado en el Artículo 22° del presente Decreto, dentro del plazo de cinco días siguientes a su notificación o de vencido el plazo para dictar el recurso de revocatoria.

III. El recurso jerárquico deberá ser elevado en el plazo de dos días de haber sido interpuesto ante el Superintendente para su admisión, conocimiento y resolución.

Con relación a los artículos mencionados, establece el procedimiento administrativo para la sustanciación de los recursos de revocatoria y jerárquicos a que hacen referencia los arts. 65 a 67 del EFP; y teniendo en cuenta que el Estatuto del Funcionario Público se extiende a todos los servidores públicos que presten servicios en relación de dependencia con cualquier organismo del Estado, y que si bien admite la existencia y aplicación de una normativa propia de las

entidades previstas en su art. 3.III del EFP, ésta debe sujetarse al marco legal establecido por el Estatuto del Funcionario Público, lo que implica que se aplicarán supletoriamente las normas de dicho Estatuto a las materias no reguladas por tal normativa especial, Sin embargo si bien con esta norma los funcionarios públicos y funcionarias publicas pueden utilizar estos recursos, existe otras personas que no están sometidas en la presente norma como son las personas que realizan trabajos con carácter eventual.

2.6. D.S. 2341 Ley de Procedimiento Administrativo

ARTICULO 1º (Objeto de la Ley).

La presente Ley tiene por objeto:

- a) Establecer las normas que regulan la actividad administrativa y el procedimiento administrativo del sector público;
- b) Hacer efectivo el ejercicio del derecho de petición ante la Administración Pública;
- c) Regular la impugnación de actuaciones administrativas que afecten derechos subjetivos o intereses legítimos de los administrados; y,
- d) Regular procedimientos especiales

ARTICULO 2º (Ámbito de Aplicación).

- I. La Administración Pública ajustará todas sus actuaciones a las disposiciones de la presente Ley. A los efectos de esta Ley, la Administración Pública se encuentra conformada por:
 - a) El Poder Ejecutivo, que comprende la administración nacional, las

administraciones departamentales, las entidades descentralizadas o desconcentradas y los Sistemas de Regulación SIRESE, SIREFI y SIRENARE; y,

b) Gobiernos Municipales y Universidades Públicas.

- II. Los Gobiernos Municipales aplicarán las disposiciones contenidas en la presente Ley, en el marco de lo establecido en la Ley de Municipalidades.
- III. Las Universidades Públicas, aplicarán la presente Ley en el marco de la Autonomía Universitaria.
- IV. Las entidades que cumplan función administrativa por delegación estatal adecuarán necesariamente sus procedimientos a la presente Ley

La Ley de Procedimiento Administrativo establece las normas que regulan la actividad administrativa y el procedimiento administrativo del sector público en la cual siempre interviene el funcionario público razón por la cual es puede ser sometido a un proceso interno y tener alguna responsabilidad a través del cual lo puedan retirar de su fuente de trabajo incluso siendo este funcionario de carrera.

2.7. LEY 004 DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCION, ENRIQUECIMIENTO ILÍCITO E INVESTIGACIÓN DE FORTUNAS “MARCELO QUIROGA SANTA CRUZ”

Artículo 1. (Objeto). La presente Ley tiene por objeto establecer mecanismos, y procedimientos en el marco de la Constitución Política del Estado, leyes, tratados y convenciones internacionales, destinados a prevenir, investigar, procesar y sancionar actos de corrupción cometidos por servidoras y servidores públicos y ex servidoras y ex servidores públicos, en el ejercicio de sus funciones, y personas naturales o jurídicas y representantes legales de personas jurídicas, públicas o

privadas, nacionales o extranjeras que comprometan o afecten recursos del Estado, así como recuperar el patrimonio afectado del Estado a través de los órganos jurisdiccionales competentes.

Artículo 5. (Ámbito de Aplicación). I. La presente Ley se aplica a:

- 1) Los servidores y ex servidores públicos de todos los Órganos del Estado Plurinacional, sus entidades e instituciones del nivel central, descentralizadas o desconcentradas, y de las entidades territoriales autónomas, departamentales, municipales, regionales e indígena originario campesinas.
- 2) Ministerio Público, Procuraduría General de Estado, Defensoría del Pueblo, Banco Central de Bolivia, Contraloría General del Estado, Universidades y otras entidades de la estructura del Estado.
- 3) Fuerzas Armadas y Policía Boliviana.
- 4) Entidades u organizaciones en las que el Estado tenga participación patrimonial, independientemente de su naturaleza jurídica.
- 5) Personas privadas, naturales o jurídicas y todas aquellas personas que no siendo servidores públicos cometan delitos de corrupción causando daño económico al Estado o se beneficien indebidamente con sus recursos.

II. Esta Ley, de conformidad con la Constitución Política del Estado, no reconoce inmunidad, fuero o privilegio alguno, debiendo ser de aplicación preferente.

Artículo 26. (Uso Indebido de Bienes y Servicios Públicos). La servidora pública o el servidor público que en beneficio propio o de terceros otorgue un fin distinto al cual se hallaren destinados bienes, derechos y acciones pertenecientes al Estado o a sus instituciones, a las cuales tenga acceso en el ejercicio de la función pública, será sancionado con privación de libertad de uno a cuatro años.

Si por el uso indebido, el bien sufre deterioro, destrozos o pereciere, la pena será de tres a ocho años y reparación del daño causado.

La pena del párrafo primero, será aplicada al particular o servidor público que utilice los servicios de personas remuneradas por el Estado o de personas que se encuentren en el cumplimiento de un deber legal, dándoles un fin distinto para los cuales fueron contratados o destinados.

Artículo 27. (Enriquecimiento Ilícito). La servidora pública o servidor público, que hubiere incrementado desproporcionadamente su patrimonio respecto de sus ingresos legítimos y que no pueda ser justificado, será sancionado con privación de libertad de cinco a diez años, inhabilitación para el ejercicio de la función pública y/o cargos electos, multa de doscientos hasta quinientos días y el decomiso de los bienes obtenidos ilegalmente.

La Ley 004, si bien es una ley destinados a prevenir, investigar, procesar y sancionar actos de corrupción cometidos por servidoras y servidores públicos y ex servidoras y ex servidores públicos, en el ejercicio de sus funciones, En relación con la Constitución Política del Estado Plurinacional existe un vacío en el art. 112 en la definición de “grave daño económico “por lo que sería idóneo que en esta ley 004 se regule el concepto de "...grave daño económico..." debido a que la indeterminación afecta al principio de legalidad y permite a los jueces subjetivamente la determinación del término "grave" ignorándose que el órgano de poder más democrático resulta ser la Asamblea Legislativa Plurinacional por su representación plural y diversa y no así el Órgano Judicial que no tiene la función de crear normas sino la de aplicarlas.

2.8. LEGISLACION COMPARADA

2.8.1. REPUBLICA DE VENEZUELA

En principio, todos los venezolanos tienen acceso a los cargos público. La Constitución, en su preámbulo, consagra el principio de la igualdad social y jurídica, sin discriminaciones derivadas de la raza, el sexo, credo o condición social, disposición, ésta última reiterada en el numeral 1 del Artículo 21 de la propia Constitución.

Con respecto a la Ley de Carrera Administrativa, tiene por objeto regular los derechos y los deberes de los funcionarios públicos en relación con la Administración Pública Nacional.

La Ley, en efecto, clasifica los servidores públicos en dos grandes categorías:

funcionarios de carrera y funcionarios de libre nombramiento y remoción. Uno y otros, en principio, están bajo el imperio de la referida Ley.

Son funcionarios de carrera:

- a. los que ingresan a la Administración Pública mediante el sistema de concursos que la referida Ley contempla, y que presten servicios de carácter permanente
- b. Los que habiendo ingresado a la Administración con anterioridad a la entrada en vigor de la citada Ley, hayan satisfactoriamente participado en concursos o rendido exámenes, y obtenido en tal virtud, un certificado en los que se les declare funcionarios de carrera
- c. Los que hayan cumplido 10 años de servicios, siempre que llenen los requisitos mínimos exigidos en la indicada Ley, caso en el cual tendrán derecho a que se les expida el correspondiente certificado.

Son funcionarios de libre nombramiento y remoción:

Aquellas cuyas funciones guardan relación con la dirección política del país, o con las tareas de los más altos gobernantes, tales como los miembros del Consejo de Ministros, los Directores y Consultores Jurídicos de los Ministerios y los integrantes de las Juntas Directivas o Administradoras o Directores de los institutos autónomos. A la enumeración legal deben agregarse los demás funcionarios públicos que ocupen cargos de alto nivel o de confianza en la Administración Pública Nacional, los cuales fueron determinados, conforme a la previsión legal, en el Decreto N°. 211 de fecha 2 de julio de 1974, dictada por el Presidente de la República, en Consejo de Ministros.

La Ley de Carrera Administrativa no es aplicable a los funcionarios de los estados ni a los municipales. Aquellos podrán ser objeto de leyes dictadas por los Consejos Legislativos de los estados, y los empleados municipales podrán estar regidos por ordenanzas emanadas de los Concejos Municipales.

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1. Derecho Administrativo.

Sentido Amplio:

“Conjunto de normas de derecho que regula la organización, la estructura y actividad de la parte del Estado que se identifica con la Administración Pública o Poder ejecutivo, sus relaciones con otros órganos del Estado, con otros entes públicos y con los particulares”.⁶ Sentido Restringido o formal: Conjunto de normas de Derecho Público que regula al Poder Ejecutivo, la Administración Pública y su actividad.

Es el derecho relativo a la Administración “es el conjunto de normas positivas y de principios de derecho público de aplicaciones concreta a la institución y funcionamiento de los servidores públicos y al consiguiente contralor jurisdiccional de la Administración pública”⁷

“Es la estructura y organización del poder ejecutivo, los medios patrimoniales y financieros que la administración pública necesita para su función y sostenimiento con el ejercicio de las facultades que el poder público debe realizar bajo la forma de la función administrativa, así como la situación de los particulares con respecto a la administración”⁸

3.2 Administración Pública

una definición integral de la administración:

"Proceso cuyo objeto es la coordinación eficaz. y eficiente de los recursos de un grupo social para lograr sus objetivos con la máxima productividad ".Respecto a la

⁶ Miguel Acosta Romero

⁷ Bielsa, Rafael , citado por P, Dermizaky p. 29 Derecho Administrativo

⁸ Gabino Fraga

ciencia de la administración pública, Ornar GUERRERO dice: "La ciencia de la administración pública es una de las disciplinas que, con mayor dignidad, cuenta en su haber con pergaminos nobiliarios de antigüedad académica. Su origen se remonta a los principios del siglo XVIII, cuando los soberanos de Prusia establecieron las primeras cátedras de enseñanza científica"⁹

Existen diferentes conceptos, sin embargo, podemos entenderla como la parte de los órganos del estado que dependen directa o indirectamente del poder ejecutivo, tienen a su cargo toda la actividad estatal que no desarrollan los otros poderes (legislativo y judicial); su acción es continua y permanente, siempre persigue el interés público, adopta una forma de organización jerarquizada y cuenta con elementos personales, patrimoniales con una estructura jurídica y con procedimientos técnicos.¹⁰

“La administración pública es el conjunto de órganos administrativos que sirven al estado para la realización de funciones y actividades destinadas a la provisión de obras, bienes y servicios públicos a la sociedad”¹¹

Los autores Hood y Jackson (1997: 9) definen a la administración pública de la siguiente manera:

“No obstante la administración pública es la vida misma de la sociedad, todavía se encuentra inmersa en un ambiente de incompreensión académica y debilidad conceptual. Se reconoce como la actividad inherente a la vida del Estado, pero en ocasiones se omite que es a la vez una institución pública. Sin desconocer su misión como actividad del Estado, también es responsable de salvaguardar, impulsar y desarrollar la vida pública de la cual el último forma parte.

Es frecuente que no se analicen los fundamentos sociales, políticos y públicos para entenderla en toda su complejidad institucional; esto es, como instrumento común, lo

⁹ Citado por Galindo Miguel Camacho, pag. 3 teoría de la administración pública

¹⁰ Citado en <http://www.emagister.com/curso-derecho-administrativo-mexico-administracion-publica/administracion-concepto-clasificacion>

¹¹ Dermizaky P. Pablo Pag. 19 Derecho Administrativo

cual significa que atiende y da respuesta a problemas públicos y necesidades sociales”¹²

3.3. Función Pública

Javier Henao Hadrón¹³(Ex magistrado Corte Constitucional): Considera que la Función Pública es un empleo definido como el conjunto de funciones señaladas por la Constitución, la Ley o el reglamento, que deben ser desempeñadas por una persona natural para atender necesidades permanentes de la administración pública.

Comité Jurídico Interamericano ¹⁴Determina que "Función pública" es toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural en nombre del Estado o al servicio del Estado, o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

Diccionario De Osario¹⁵ Las funciones «*el ejercicio de un órgano o la actividad de un aparato*» Son públicas cuando giran en torno a la actividad propia del Estado.

García Trevijano Fos¹⁶ aun aceptando un criterio pluralista, tanto social como jurídico, hemos de considerar que tales funciones forman parte de la esencia estatal y únicamente el cuerpo soberano, es decir, el Estado, las asume y las ejercita directamente"

Rodríguez Libardo: La función pública se entiende como el conjunto de "relaciones laborales entre el Estado y sus servidores"¹⁷

¹². Evangelina Pérez Aramburú II congreso Argentino de administración Publica.

¹³ OLANO, García, Hernán, Alejandro. CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA, Séptima Edición. Ediciones Doctrina y LKey Ltda.. Bogotá, D.C.pág 442

¹⁴COMITÉ JURIDICO INTERAMERICANO, "Guía para el legislador". <http://www.oas.org/juridico/spanish/legmodel.htm>

¹⁵ OSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, políticas y sociales. Montevideo, Editorial Obra Grande, 1986, p. 330

¹⁶ GARCIA TREVIJANO FOS, José Antonio, Tratado de Derecho Administrativo, tomo II, volumen 1, 2ªED. Madrid, Editorial Revista de Derecho privado, 1971, p. 39 Y 40

¹⁷RODRIGUEZ Rodríguez, Libardo, Derecho Administrativo, general y colombiano, 15ª. Ed. .Bogota, TEMIS, 2007, p. 219

Comparando las anteriores definiciones y consultando otras legislaciones, todas están coinciden en afirmar que la función pública es la actividad realizada en cabeza de Personas naturales en nombre del Estado cuyo fin está encaminado al logro de los fines esenciales del Estado.

“Función pública es el conjunto de actividades que realizan los agentes de la administración para el cumplimiento de los fines que persigue esta”¹⁸

A administrar es gobernar, controlar, custodiar, manejar, recaudar, distribuir, pagar, percibir, negociar, disponer, etc., es decir, todo un conjunto de actividades que dan al término un sentido amplio, que es como el legislador lo quiso emplear¹⁹

3.4. Sanción Administrativa

García de Enterría la ha definido como: “un mal infringido por la Administración al administrado como consecuencia de una conducta ilegal”²⁰. A su vez, Bermejo Vera la ha calificado como: “una resolución administrativa de gravamen que disminuye o debilita –incluso elimina– algún espacio de la esfera jurídica de los particulares, bien porque se le priva de un derecho, bien porque se le impone un deber u obligación, siempre como consecuencia de la generación de una responsabilidad derivada de la actitud de los mismos”²¹. Carretero Pérez y Carretero Sánchez se refiere a ella como “un mal jurídico que la Administración infringe a un administrado, responsable de una conducta reprensible antecedente”²². Por su parte, para Suay Rincón la sanción administrativa es la “irrogación de un mal: la sanción administrativa es, como se sabe, un acto de gravamen, un acto, por tanto, que disminuye o debilita la esfera jurídica de

¹⁸ Bielsa Rafael citado por Dermizaky Pablo Pag. 167 Derecho administrativo

¹⁹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal Corte Suprema de Justicia Bogotá D.C., Colombia

²⁰ GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo y FERNÁNDEZ, Tomás-Ramón (2004). *Curso de derecho administrativo*, II, 9ª ed. (p. 163). Madrid: Civitas

²¹ BERMEJO VERA, José (1999). *Derecho Administrativo, parte especial*, 4ª ed. (p. 81). Madrid: Civitas.

²² CARRETERO PÉREZ, Adolfo y CARRETERO SÁNCHEZ, Adolfo (1995). *Derecho administrativo sancionador*, 2ª ed. (p. 172). Madrid: Editoriales reunidas

los particulares, bien sea mediante la privación de un derecho (interdicción de una determinada actividad, sanción interdictiva), bien mediante la imposición de un deber antes inexistente (condena al pago de una suma de dinero: sanción pecuniaria)²³. En opinión de Gamero Casado, la sanción administrativa consiste en “la privación, restricción o suspensión de determinados derechos o bienes jurídicos del sujeto responsable de la infracción, precisamente como reacción – castigo– a la comisión de la misma”²⁴

3.5. Responsabilidad

La responsabilidad jurídica es la imputabilidad jurídica de un hecho jurídico causada por la culpabilidad (dolosa o no) de la persona o por el simple acaecimiento del hecho desligado de la culpabilidad (responsabilidad objetiva); que supone el nacimiento de obligaciones para el imputado, y el nacimiento de derechos para el sujeto que se encuentre en posición de reclamarlas. En el ámbito penal, la responsabilidad parte de este mismo supuesto, aunque la evolución histórica de la disciplina ha excluido la existencia de responsabilidad penal objetiva (se requiere culpabilidad) y se ha distanciado de las consecuencias antes descritas, limitándose a una sanción cuyos fines no son indemnizatorios, sino preventivos²⁵

En el ámbito del **Derecho**, en cambio, se habla de **responsabilidad jurídica** para describir la violación de un deber de conducta que ha sido respaldado con anticipación desde una **norma jurídica**.²⁶

Según Guillermo Cabanellas la Responsabilidad es la “Obligación de reparar y satisfacer por uno mismo, o en ocasiones especiales por otro, la pérdida causada el mal inferido o el daño originado”²⁷

²³ SUAY RINCÓN, *op. cit.*, p. 27

²⁴ GAMERO CASADO, Eduardo y FERNÁNDEZ RAMOS, Severiano (2005). *Manual básico administrativo*, 2ª ed. (p. 365). Madrid: Tecnos

²⁵ Larrañaga, Pablo, *El concepto de responsabilidad*, Fontamara, México, D.F., 2000 (fragmento de la tesis doctoral dirigida por el Prof. Manuel Atienza con el título *El concepto de responsabilidad en la teoría del derecho contemporánea*, diciembre de 1996, Universidad de Alicante);

²⁶ <http://definicion.de/responsabilidad/>

3.6. Servidor (a) publica

“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 termino 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”²⁸

Los Servidores Públicos por definición, son personas que prestan servicios al estado como miembros de las corporaciones públicas, como empleados o trabajadores del mismo y de sus entidades descentralizadas, -sean ellas territoriales o especializadas (por servicios)-, como miembros de la fuerza pública, o en cualquier otra condición que ante la ley les dé tal carácter. Así por ejemplo, para efectos penales y disciplinarios son Servidores públicos los particulares que ejercen funciones públicas en forma permanente o transitoria, o administran recursos provenientes de contribuciones.

Todo Servidor Público está al servicio del estado y de la comunidad y debe ejercer funciones en la formas prevista por la constitución, la ley o el reglamento, estando su responsabilidad y la manera de hacerla efectiva determinadas por la ley.²⁹

3.7. Empleado Publico

“el que en virtud de designación especial y legal (sea por decreto ejecutivo , sea por elección) y de manera continua, bajo formas y condiciones determinadas en una delimitada esfera de competencia constituye o concurre a esa voluntad se dirige a la realización de un fin público, ya sea actividad jurídica o actividad social”³⁰

²⁷Cabanellas, Guillermo , Diccionario Juridico Elemental ,Editorial Heliasta SRL.

²⁸ EFP Art. 4

²⁹ <http://www.laprimavera-vichada.gov.co/apc-aa->

[files/62306261303163303530643230343365/SERVIDORES_PUBLICOS.pdf](http://www.laprimavera-vichada.gov.co/apc-aa-files/62306261303163303530643230343365/SERVIDORES_PUBLICOS.pdf)

³⁰ Bielsa Rafael citado por Dermizaky Pablo Pag. 167 Derecho Administrativo

3.8. Beneficios Sociales

“Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativa, no dineraria, no acumulable ni sustituible en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de tercero, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.”³¹

3.9. Recurso de Revocatoria

Procedimiento de Derecho Administrativo por el cual la parte que se cree afectada por una resolución administrativa inicia una petición ante la misma autoridad que dictó tal resolución con la finalidad de que la deje sin efecto, la corrija, la aminore o la cambie según solicita el recurrente (Ley 2341 De Procedimiento Administrativo Art. 64; DS 27113 Reglamento A La Ley N° 2341 Art. 52).

3.10. Recurso Jerárquico

Se llama así en sede administrativa, en sede judicial se llama *Recurso De Apelación*. En ambas sede se le conoce también como Alzada.

Procedimiento de Derecho Administrativo en virtud del cual se acude ante superior del que ha dictado una resolución, pidiendo que revoque lo hecho por el inferior por que el recurrente se cree perjudicado (Ley 2341 De Procedimiento Administrativo Art. 66-70; DS 27113 Reglamento A La Ley N° 2341 Art. 123).

4. CLASES DE SERVIDORES PUBLICOS³²

³¹ p:// <http://www.buenastareas.com/ensayos/Beneficios-Sociales/141467.html>

³² EFP Art.5

De la revisión y análisis de las disposiciones legales que rigen la relación entre el estado y los servidores públicos, se evidencia la vulneración de los derechos de los servidores; es frecuente en todas las instituciones públicas del país y esto es evidente cuando en medios de comunicación se puede evidenciar paro de actividades para el pago de salarios asimismo las normas como ser la Ley 2027 en su Art. 5 realiza una clasificación de funcionarios públicos de la siguiente forma

4.1. Funcionarios electos:

Son aquellas personas cuya función emerge de un nombramiento a cargo público, conforme a la Constitución Política del Estado Plurinacional, estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa y Régimen Laboral del presente estatuto.

4.2. Funcionarios designados:

Son aquellas personas cuya función emerge de un nombramiento a cargo público conforme a la Constitución Política del Estado. Disposición legal u sistema de organización administrativa aplicable. Estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la carrera administrativa del presente.

4.3. Funcionarios de libre nombramiento:

Son aquellas personas que realizan funciones administrativas de confianza y asesoramiento técnico especializado para los funcionarios electos o designados. El Sistema de Administración de Personal, en forma coordinada con los sistemas de organización administrativa y de presupuesto, determina el número y atribuciones específicas de estos y el presupuesto asignado para este fin estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la carrera administrativa del presente estatuto.

4.4. Funcionario de carrera:

Son aquellos que forman parte de la administración pública cuya incorporación y permanencia se ajusta a las disposiciones de la Carrera Administrativa que se establecen en el presente estatuto

4.5. Funcionario interinos:

Son aquellos que, de manera provisional y por un plazo máximo e improrrogable de 90 días, ocupan cargos públicos previstos para la carrera administrativa, en tanto no sea posible su desempeño por funcionarios de carrera conforme al presente estatuto y disposiciones reglamentarias.

Art. 6 (OTRAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS AL ESTADO) “NO ESTAN SOMETIDAS AL PRESENTE ESTATUTO NI A LA LEY GENERAL DEL TRABAJO AQUELLAS PERSONAS QUE, SON DE CARÁCTER EVENTUAL O PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS ESPECIFICOS O ESPECIALIZADOS, VINCULEN CONTRACTUALMENTE CON UNA ENTIDAD PUBLICA, ESTANDO SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES REGULADOS EN EL RESPECTIVO CONTRATO Y ORTENAMIENTO LEGAL APLICABLE Y CUYOS PROCEDIMIENTOS REQUIISITOS CONDICIONES Y FORMAS DE CONTRATACION SE REGULAN POR LAS NORMAS BASICA DEL SISTEMA DE ADMINISTRACION DE BIENES Y SERVICIOS.”

4.6. Los funcionarios de carrera tendrán adema los siguientes derechos.³³

- a) A la carrera administrativa y estabilidad, inspirada en los principios de reconocimiento de merito, evaluaciones de desempeño , capacidad e igualdad,

³³ EFP Art. 7.

- 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 a las decisiones administrativas que afecten situaciones relativas a su ingresos promoción o retiro, o aquellas que deriven de procesos disciplinarios.
- d) A representar por escrito ante la autoridad jerárquica que corresponde las determinaciones que se juzguen violatorias 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 fundamentalmente, 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.

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.

5. NORMAS BASICAS DE ADMINISTRACION DE PERSONAL

El DS Nro. 26115 de fecha 16/03/2001, fue creada con la finalidad de determinar los puestos de trabajo efectivamente necesarios de los requisitos y mecanismos para proveerlos, la implementación de regímenes de evaluación y retribución del trabajo el desarrollo de las capacidades y aptitudes de los servidores públicos y el establecimiento de los procedimientos para el retiro de los mismos, se pone en

vigencia como el instrumento de gestión de recursos humanos dirigido a apoyar la ejecución de políticas con eficacia y eficiencia a procurar mayor responsabilidad en el servidor público y lograr el premio el merito transparencia de las acciones no discriminación, estabilidad laboral equidad, flexibilidad, modernidad

5.1. Subsistema de programación de Puesto

El objeto de la misma es lograr que las demandas de personal respondan a los objetivos institucionales emergentes de las necesidades de la sociedad.

5.2. Subsistema de Dotación de Personal

El objetivo es proporcionar a la Administración Pública servidores públicos idóneos, seleccionados competitivamente a través de procesos modernos, transparentes y objetivo de reclutamiento y selección , cuyo desempeño se evalúa y que son capaces de responder a las demandas institucionales.

5.3. Subsistema de Evaluación de Desempeño

El objetivo es apreciar objetivamente el desempeño de los servidores públicos para determinar la económica, eficacia y eficiencia laboral. Así como detectar falencias y potencialidades.

5.4. Subsistema de capacitación

El objetivo es mejorar la contribución de los servidores públicos para el cumplimiento de los fines de la entidad, basad en el permanente crecimiento de los niveles de economía, eficiencia y eficacia en el desempeño del puesto, en la creación y fomento de una cultura organizacional acorde a los principios y valores de la propia entidad, evitando la obsolescencia laboral.

5.5. Subsistema de retribución

El objetivo es recompensar la contribución del servidor público al logro de los objetivos institucionales, reconociendo su rendimiento y superación.

5.6. Subsistema de Movilidad Funcionaria

El objetivo es propiciar la adecuación permanente del servidor público a las demandas institucionales, buscando tanto optimizar sus contribuciones como potenciar su capacidad.

5.7. Subsistema de Registro

El objetivo del registro es contar con información confiable, ágil y oportuna para mantener y optimizar el funcionamiento del sistema de Administración de Personal y adoptar políticas institucionales en la materia.

6. SUPERINTENDENCIA DEL SERVICIO CIVIL (SSC)

6.1. Objetivos

“Regular y administrar la relación laboral entre el Estado y las Servidoras y Servidores Públicos, implementando la Carrera Administrativa y el Registro Único Estatal, resolviendo los conflictos emergentes de la función pública, diseñando y ejecutando políticas de formación y capacitación, emitiendo disposiciones normativas reglamentarias y promoviendo la Implementación de Códigos de Ética Institucionales.”³⁴

6.2. Atribuciones:

Se resaltara que una de sus atribuciones es la de conocer y resolver los Recursos Jerárquicos, planteados por aspirantes y Funcionarios relativos a controversias sobre ingreso, promoción y retiro o derivados de procesos disciplinarios. Siempre que hayan agotado las instancias administrativas, es decir al Recurso de Revocatoria posteriormente las resoluciones dictadas por su autoridad son definitivas y no admite posterior recurso, salvo el contencioso administrativo.

Otras de las atribuciones primordiales es el de mantener el registro de información relativo al ingreso, evaluación, movilidad, promoción y retiro del Servidor Público. Esto se refiere al “Escalafón del Servidor Público”.

³⁴ Direccion de Servicio civil Objetivos de la misma

De las muchas atribuciones que tiene el Servicio de Registro Civil se **debería preponderar en la implantación gradual a la Carrera Administrativa de los funcionarios públicos previo cumplimiento de las etapas enunciadas en el EFP.**

7. NECESIDAD DE REINVINDICACION DE DERECHOS ADQUIRIDOS POR SERVIDORES PUBLICOS

7.1. Principios Constitucionales

La nueva Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, en su artículo 46, establece que “toda persona tiene derecho al trabajo digno con seguridad industrial y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo, satisfactorio, que asegure para sí y su familia una existencia digna. Además, determina que todas las personas tienen derecho al acceso a “una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias”³⁵.

En cumplimiento de este mandato el Estado define que las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de los trabajadores y trabajadoras, de irrenunciabilidad de derechos, de continuidad y estabilidad laboral, de no discriminación y de inversión de prueba a su favor, garantizando la igualdad de trato a hombres y mujeres en todos los ámbitos de las condiciones de trabajo

7.2. Principios de derecho

7.2.1 Principios Del Derecho Del Trabajo

Carácter Protector Del Derecho Del Trabajo. La finalidad objetiva es proteger al económicamente débil, por lo cual siempre debe seguirse los principios del derecho del trabajo:

1. Principio pro operario,
2. Principio de norma más favorable,

³⁵ Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional Art. 46

3. Condición más beneficiosa,

4. Irrenunciabilidad de los derechos.

El principio “in dubio pro operario”. Tiene origen en la *indubio pro reo*, la aplicación de todo lo favorable al reo. Se aplica este principio como reacción a la ley civil “Todo acuerdo de voluntades hace ley” (CC, 519)

Principio *in dubio pro operario* (‘en caso de duda apóyese al trabajador’) Valoración de lo justo por una sociedad que en caso de duda en cuanto a al sentido y alcance de todas las normas jurídicas aplicables a las relaciones de trabajo y de seguridad deben ser interpretadas en la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador o beneficiarios Esto quiere decir: si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces se decidirán en el sentido más favorable al trabajador, y en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador.

El principio puede tener, entonces, dos manifestaciones: la legal y la judicial.

Sólo la manifestación legal es admisible. Es al legislador a quien toca fijar la regulación de una protección a una de las partes de la relación laboral, cuando estime que el tratamiento igual de ambas engendraría, de hecho, situaciones verdaderamente injustas. Sólo el legislador, y supletoriamente la organización administrativa en cuanto desarrolle su “potestad” reglamentaria, pueden, en el ejercicio de sus respectivos poderes y facultades, lograr un equilibrio existente por vía formal, y hacer que él se manifieste también en la realidad laboral, en su aspecto económico.

Por ello el principio “in dubio pro operario no es un principio judicial (por que si fuera así el juez crearía derecho. El juez esta para aplicar Derecho—la ley—mas no para crearla, que es función del legislador). Sino este principio quiere decir: “el juez, en caso de duda sobre la aplicación de una u otra norma jurídica preexistente, puede aplicar la más favorable al trabajador.” Finalmente, y la parte más importante de este principio: la aplicación del principio en materia probatoria significa que si la duda recayese en la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

Esta disposición fue criticada con los siguiente: “una cosa es la interpretación de la norma para valorar su alcance, y otra muy distinta es la apreciación de una medida de prueba para decidir la litis”; sin embargo, en el terreno de los hechos la extensión del principio se justifica porque el trabajador, por lo general, tiene mayor dificultad que el empleador para aportar una prueba contundente.

El principio de norma más favorable en sentido propio. Aplicación la norma de la más alta jerarquía y la más recientemente promulgada a la relación laboral en conflicto Se presenta cuando existen varias normas aplicables a una misma situación jurídica. Principio de la condición más beneficiosa. Situación concreta anteriormente reconocida y que queda respetada, por la aplicación de la “norma” más favorable. Es decir los “derechos una vez adquiridos, no pueden perderse”.

Este principio se diferencia de—la in dubio pro operario y la norma más favorable, por implicar una aplicación de norma de favor referida a situaciones concretas y determinadas.

La aplicación práctica del principio de condición más beneficiosa supone la siguiente consecuencia: Reglamento de carácter general, aplicable a todo un conjunto de situaciones laborales, no afectan las condiciones anteriores, a no ser que sean más beneficiosas.

La condición más beneficiosa puede crearse:

1. por la ley,
2. por el convenio colectivo, por el “uso y la costumbre”, y
3. por la voluntad de las partes.

En la ley, esta condición más beneficiosa puede aparecer expresamente reconocida a manera de respeto a derechos adquiridos, anteriormente consagrados en favor de los interesados.

Los convenios colectivos deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionada con cada una de esas instituciones resultaran más favorables a los trabajadores, y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general.

Con respecto a la voluntad de las partes, debe tenerse en cuenta que en ningún caso, pueden pactarse condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas, y si es así, tales actos llevan aparejada la sanción prevista: es decir, serán nulos. El principio de la irrenunciabilidad de derechos. En materia laboral es nulo y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en la ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

No debe confundirse con el abandono libre y voluntario de beneficios, ni con la transacción que tiende a solucionar conflictos o controversias en torno al contrato, ni tampoco con la renuncia al empleo. En efecto, si un trabajador, injusta o arbitrariamente despedido, no quiere iniciar, en tiempo y forma, la correspondiente reclamación administrativa o judicial, puede no hacerlo, pues es indudable que nadie está autorizado a constreñirlo a que la haga; además, la propia ley establece que si no lo hace dentro de un término perentorio, pierde el derecho.

El fundamento del principio de irrenunciabilidad de los derechos en el orden laboral puede encontrarse en la estimación de ser derechos cuya renuncia supondría una violación del orden público, y así lo sostienen quienes alegan que se trata de la aplicación al ordenamiento jurídico laboral de la doctrina sobre los vicios del consentimiento, entendiéndose en su virtud que el trabajador que renuncia lo hace por “ignorancia” o “error” que vicia aquél.

7.3. Testimonios

- “María: En el “limbo” y con derechos

laborales conculcados

María es auxiliar de enfermería titulada y con 14 años de experiencia de trabajo, todos en dos cajas del sistema de seguro a corto plazo (salud). Durante los primeros seis años trabajó con sujeción a un memorándum de designación eventual hasta lograr

finalmente su acceso a un ítem tras presentarse a una convocatoria pública. Transcurrido un año, vino el cambio de gobierno y los trabajadores con menor antigüedad y en los puestos donde los trabajadores son fácilmente sustituibles fueron inmediatamente despedidos por la nueva administración. No había acumulado antigüedad y nunca tuvo derecho a vacaciones, ni posibilidades de ascenso, como los demás trabajadores incorporados a la carrera administrativa. Cuando la retiraron, no recibió ningún beneficio laboral. Pasado un tiempo, se presentó a una convocatoria pública para el cargo de enfermera auxiliar en otra caja de seguro, bajo la cobertura de un programa de medicina preventiva cuya duración prevista era de un año. Nuevamente recibió un memorándum de designación provisoria “hasta la conclusión de las actividades del programa”. Desde entonces han pasado otros siete largos años y su situación contractual a su juicio se encuentra en el ‘limbo’:

“supuestamente es un contrato por tiempo indefinido, pero una vez que concluya el programa me podrían despedir. Ni siquiera me darían pre-aviso, eso me dijo el Jefe de Personal. Todo el tiempo me dicen seguí trabajando nomás, no me han explicado más, yo me he quedado callada hasta el momento por miedo a que me retiren”, señala. Cuenta que las enfermeras más antiguas y tres compañeras nuevas se reunieron para preguntar en el Ministerio de Trabajo cómo pueden resolver su situación: *“han visto los memorándum de designación y nos han dicho: en la caja tienen la potestad de decirles que desde mañana no vengán ustedes tendrían mucho que perder en caso de reclamo, habrán represalias, las podrían despedir. No han ayudado a aclarar la situación de nuestro contrato. Ahora sabemos por el Gerente Administrativo que ya les han observado, pero les siguen permitiendo este trato que sufrimos más de 40 personas entre médicos y enfermeras, con el pretexto que no hay presupuesto para darnos un ítem”.* Relata que el trabajo en estos años ha sido ininterrumpido sin derecho a vacaciones; a lo mucho, alguna vez tiene permiso por un día. Por la experiencia y la capacidad que ha desarrollado, actualmente desempeña una tarea de asistencia en servicios de diagnóstico altamente especializados; sin embargo, recibe un trato salarial distinto al de sus compañeras con ítem por el mismo trabajo: *“ellas ganan 4.000 Bs y los de contrato 1.700 Bs desde que ingresamos;*

para nosotros no existe el incremento salarial que anuncia el gobierno; tampoco tenemos derecho al refrigerio que sirven a los demás, hacemos turno los domingos y no nos pagan como dice el reglamento, solo la mitad de lo que corresponde”, añade. Entre otros beneficios recibe aguinaldo y está afiliada a la caja de seguro donde trabaja. Le descuentan el aporte a las AFP para su jubilación. Lamenta que por trabajar con un contrato atípico el sindicato no quiera afiliarlos y que la asociación de enfermeras a la que pertenece no haga nada por representar sus demandas a la federación de salud. “Estos siete años siempre he estado con miedo del despido, ese es el riesgo que no quiero correr y no reclamo, es una pena que el sindicato aquí y también en el Ministerio de Trabajo no se fijen en la situación de todos los trabajadores. Otra gente se va, como cuatro personas ya se han ido, yo no puedo hacerlo, soy sola y dependo de mi trabajo”, lamenta María.”³⁶

- Pedro, consultor ambiental: “No tenemos ninguno de los beneficios que tiene un contrato normal...”

“Mi nombre es Pedro, trabajo en un Servicio Público especializado en cuestiones medioambientales con alcance nacional. Hace cinco años que trabajo para esta misma institución como Consultor en Línea y, entre contratos, como Consultor externo en tareas eventuales. Normalmente buscan que haya continuidad, termina un contrato y le hacen una adenda para ampliarlo. La figura de Consultor en Línea permite sólo contratos anuales desde principio hasta fin de año, por eso al año siguiente pueden hacer una adenda hasta dos veces. Después en el nuevo proceso de contratación también se busca contratar a la misma persona, pero uno tiene que someterse a un poco de incertidumbre. A veces hay cambios en las direcciones y el nuevo director no conoce al personal, entonces lo cambia por personal nuevo.

³⁶No Hay Derecho! Situación de los derechos laborales en Bolivia 2009 Paj. 22

Cuando me renuevan el contrato normalmente quedo en el vacío por lo menos un mes, a veces más, algunos años la espera ha sido de dos meses o más. El contrato actual lo he firmado en febrero, vale hasta diciembre, estipula funciones específicas y algunas generales, con ciertos productos definidos que debo presentar al final de la gestión como parte del POA. Adicionalmente, cuando se pertenece a esta institución se tiene otras funciones de apoyo o delegadas por la dirección de la que uno depende. Normalmente estas funciones son en tareas rutinarias pero ocupan más del 50% del tiempo de trabajo. Por un lado tengo que preocuparme por los productos que tengo cumplir y, por el otro, por las funciones que tienen que ver con el día a día de la institución a nivel operativo. Entramos a las 8:30 a.m. y salimos a las 7:00 p.m., con descanso al medio día; tenemos que marcar tarjeta y cumplir con los horarios. Además hacemos viajes los fines de semana y no nos reconocen pagos extras; anteriormente nos pagaban los viáticos pero ahora salió un decreto que indica que los viajes en fin de semana no deben ser cubiertos por la institución; nosotros trabajamos con gente del área rural y a ellos les es más fácil los fines de semana, entonces no nos queda otra que viajar fines de semana en esas nuevas condiciones. Actualmente me pagan 8.000 Bs, en realidad eso dice mi contrato porque hasta ahora no me han pagado, trabajamos con fondos de la cooperación internacional y dependiendo del financiador muchas veces hay retrasos en la administración; el pago puede demora entre 15 días hasta 2 ó 3 meses. En realidad nuestros contratos se basan en las normas SABS (...); entramos a una planilla separada de las personas que tienen ítem, no tenemos ninguno de los beneficios que tiene un contrato normal, no tenemos seguro de salud, aguinaldo, bonos, aporte a las AFP ni vacaciones. Como el contrato es de un año, termina el año y te vuelven a contratar pero no hay vacación. Como un acuerdo interno sacamos un par días al año para descansar. En realidad en este Servicio casi todos somos consultores (60 personas), recién el año pasado dieron ítem a una decena de personas. Me gustaría trabajar en una institución donde pueda invertir mi tiempo en lograr buenos

productos –ahora no lo estoy haciendo– con mejores niveles salariales y con derechos laborales, sin incertidumbre cada año”. (Consultor en Línea - La Paz)³⁷

³⁷ No Hay Derecho! Situación de los derechos laborales en Bolivia 2009 Paj. 22 Silvia Escobar de Pabon Bruno Rojas

8. CONCLUSIONES

La falta de una norma ajustada a los servidores públicos, en el nuevo contexto del Estado Plurinacional, es un vacío legal que al final acaba por convertirse en injusticia. El actual Estatuto del Funcionario Público coarta derechos que hoy necesitan ser adecuados a un marco normativo acorde a la nueva Constitución Política del Estado (CPE), paradójicamente en la nueva Constitución Política del Estado Plurinacional establece que el estado es el encargado de proteger a todo trabajador y también establece que protege sus derechos para que no exista ninguna discriminación y también gocen de una estabilidad laboral, sin embargo los funcionarios públicos y las funcionarias publicas brindan sus servicios en el gobierno y no están protegidos ni por el ministro de área que sería el ministro de trabajo.

El propio Estado, teóricamente centinela que debería velar por la garantía de los derechos de sus trabajadores más apreciados, vulnera en los ministerios, prefecturas y alcaldías. El Estatuto del Funcionario Publico lejos de beneficiar a quienes debería , se ha convertido en la peor forma de a flexibilización laboral en el sector publico por encima de la legislación laboral vigente y de la Constitución Política del Estado,

Asimismo ser funcionario de carrera en la administración pública, ha ido perdiendo sentido, se suponía por ejemplo que ser de carrera implicaba gozar de inamovilidad funcionaria, salvo, y allí está el detalle en caso de procesos internos el hallazgo de responsabilidad administrativa, es el recurso mágico a través del cual se puede retirar a cualquier funcionario incluso de carrera.

La Ley 2027 que rige la relación entre estado y servidores públicos y servidoras públicas, sin embargo se puede evidenciar que se vulnera los derechos laborales con frecuencia en todas las instituciones públicas del país, esto se puede verificar por los constantes paros y huelgas que se realizan, Además la Norma clasifica a los servidores públicos, se decir existe dos tipos de ciudadano en Bolivia unos que son protegidos bajo la Ley General del Trabajo y otros que se ven impedidos de

acceder a tales derechos; También existe diferencia entre las personas que están bajo la Ley General del Y Trabajo y el Estatuto del Funcionario Público en las horas extraordinarias las personas que están bajo el régimen del ley del trabajo perciben horas extras y las que están bajo el régimen del EFF. No perciben horas extras, aquí existe una clara discriminación y vulneración de derechos. Peor aún el Estatuto del Funcionario Público se refiere a las personas eventuales que no están sometidas bajo la ley es Estatuto del Funcionario Público ni bajo la Ley General de Trabajo, por ejemplo los consultores estos profesionales son víctimas del propio estado a través de contrataciones de consultorios individuales en línea donde a estos profesionales se les exige todas las obligaciones de un trabajo en tareas permanentes del servicio pero sin gozar de los beneficios de ley en este caso es decir aguinaldos, vacaciones pago de horas extras, derechos de maternidad y seguro de salud entre otros .

Si bien la Superintendencia de Servicio Civil (SSC), Una de sus atribuciones es la de conocer y resolver los Recursos Jerárquicos, planteados por aspirantes y Funcionarios relativos a controversias sobre ingreso, promoción y retiro o derivados de procesos disciplinarios. Siempre que hayan agotado las reclamaciones administrativas, es decir agotado el Recurso de Revocatoria, si bien esa es una de sus atribuciones en la actualidad considero que su mayor labor debe estar encuadrada en supervisar y vigilar la implantación gradual de la Carrera Administrativa de los funcionario públicos y de las funcionaria públicas.

BIBLIOGRAFIA

Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA)

No Hay Derecho !Situación de los derechos laborales en Bolivia 2009 Silvia Escobar
de Pabon Bruno Rojas

2009a Base de datos Encuesta urbana de empleo (ECEDLA). CEDLA.

Ministerio de Economía

1999 Estatuto del Funcionario Público (Ley 2027). Gaceta Oficial de Bolivia.

La Paz.

SERVANDO, Serrano (Editor)

1994 Ley General del Trabajo, La Paz.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

2002 Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el
trabajo. OIT, Ginebra. Agencia de Noticias Santa Cruz (ASC)

SUAY RINCÓN, J. (1989) *Sanciones Administrativas*. Bolonia: Publicaciones del
Real Colegio de España.

GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo, FERNÁNDEZ, Tomás-Ramón (2004). *Curso
de derecho administrativo*, Vol. II, 9ª ed. Madrid: Civitas.

MACHICADO, Jorge, *Beneficios Sociales Del Trabajo*, Sucre, Bolivia: USFX®
Universidad San Francisco Xavier

p:// <http://www.buenastareas.com/ensayos/Beneficios-Sociales/141467.html> r, 2010,

Anexos

LEY 2027

del

ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PUBLICO

DEL 27 DE OCTUBRE DE 1999

Por cuanto, el Honorable Congreso Nacional, ha sancionado la siguiente Ley:

EL HONORABLE CONGRESO NACIONAL,

DECRETA:

ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO

TÍTULO PRELIMINAR

PRINCIPIOS

ARTÍCULO 1º (PRINCIPIOS). El presente Estatuto se rige por los siguientes principios:

- a) Servicio exclusivo a los intereses de la colectividad y no de parcialidad o partido político alguno.
- b) Sometimiento a la Constitución Política del Estado, la Ley y al ordenamiento jurídico.
- c) Reconocimiento del derecho de los ciudadanos a desempeñar cargos públicos.
- d) Reconocimiento al mérito, capacidad e idoneidad funcionaria.
- e) Igualdad de oportunidades, sin discriminación de ninguna naturaleza.
- f) Reconocimiento de la eficacia, competencia y eficiencia en el desempeño de las funciones públicas para la obtención de resultados en la gestión.
- g) Capacitación y perfeccionamiento de los servidores públicos.
- h) Honestidad y ética en el desempeño del servicio público.
- i) Gerencia por resultados.
- j) Responsabilidad por la función pública.

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO

OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS

ARTÍCULO 2º (OBJETO). El presente Estatuto, en el marco de los preceptos de la Constitución Política del Estado, 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.

ARTÍCULO 3º (ÁMBITO DE APLICACIÓN).

- I. El ámbito de aplicación del presente Estatuto abarca a todos los servidores públicos que presten servicios en relación de dependencia con cualquier entidad del Estado, independientemente de la fuente de su remuneración.
- II. Igualmente están comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Estatuto los servidores públicos que presten servicios en las entidades públicas autónomas autárquicas y descentralizadas.

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

IV. Los servidores públicos dependientes de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional estarán solamente sujetos al Capítulo III del Título II y al Título V del presente Estatuto.

TÍTULO II

SERVIDOR PÚBLICO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 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 públicos u otras personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales, cualquiera sea la fuente de su remuneración.

ARTÍCULO 5° (CLASES DE SERVIDORES PÚBLICOS). Los servidores públicos se clasifican en:

- a) Funcionarios electos: Son aquellas personas cuya función pública se origina en un proceso electoral previsto por la Constitución Política del Estado. Estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa y Régimen Laboral del Presente Estatuto.
- b) Funcionarios designados: Son aquellas personas cuya función pública emerge de un nombramiento a cargo público, conforme a la Constitución Política del Estado, disposición legal u Sistema de Organización Administrativa aplicable. Estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa del presente Estatuto.
- c) Funcionarios de libre nombramiento: Son aquellas personas que realizan funciones administrativas de confianza y asesoramiento técnico especializado para los funcionarios electos o designados. El Sistema de Administración de Personal, en forma coordinada con los Sistemas de Organización Administrativa y de Presupuesto, determinará el número y atribuciones específicas de éstos y el presupuesto asignado para este fin. Estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa del presente Estatuto.
- d) Funcionarios de carrera: Son aquellos que forman parte de la administración pública, cuya incorporación y permanencia se ajusta a las disposiciones de la Carrera Administrativa que se establecen en el presente Estatuto.
- e) Funcionarios interinos: Son aquellos que, de manera provisional y por un plazo máximo e improrrogable de 90 días, ocupan cargos públicos previstos para la carrera administrativa, en tanto no sea posible su desempeño por

funcionarios de carrera conforme al presente Estatuto y disposiciones reglamentarias.

ARTÍCULO 6° (OTRAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS AL ESTADO). No están sometidos al presente Estatuto ni a la Ley General del Trabajo, aquellas personas que, con carácter eventual o para la prestación de servicios específicos o especializados, se vinculen contractualmente con una entidad p pública, estando sus derechos y obligaciones regulados en el respectivo contrato y ordenamiento legal aplicable y cuyos procedimientos, requisitos, condiciones y formas de contratación se regulan por las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios.

CAPÍTULO II

DERECHOS Y DEBERES

ARTÍCULO 7° (DERECHOS).

I. Los servidores públicos tienen los 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 respecto 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.

II. 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 aquellas que deriven de procesos disciplinarios.
- d) A representar por escrito, ante la autoridad jerárquica que corresponda, las determinaciones que se juzguen violatorias 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.

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 rige únicamente para los trabajadores.

ARTÍCULO 8° (DEBERES). Los servidores públicos tienen los siguientes 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, enmarcadas en la Ley.
- d) Cumplir con la jornada laboral establecida.
- 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 administrativo.
- 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 cómputo establecido en el Código de Familia.

ARTÍCULO 9° (PROHIBICIONES). Los servidores públicos están sujetos a las siguientes prohibiciones:

- a) Ejercer atribuciones o funciones ajenas a su competencia.
- b) Realizar actividades políticas partidarias y de interés particular durante la jornada laboral o en el ejercicio de sus funciones.
- c) Utilizar bienes inmuebles, muebles o recursos públicos en objetivos políticos, particulares o de cualquier otra naturaleza que no sean compatible con la específica actividad funcionaria.
- d) Realizar o incitar acciones que afecten, dañen o causen deterioro a los bienes inmuebles, muebles o materiales de la Administración.

- e) Promover o participar directa o indirectamente, en prácticas destinadas a lograr ventajas ilícitas.
- f) Participar en trámites o gestiones en las que tenga interés directo.
- g) Lograr favores o beneficios en trámites o gestiones a su cargo para si o para terceros.
- h) Disponer o utilizar información previamente establecida como confidencial y reservada en fines distintos a los de su función administrativa.

ARTÍCULO 10° (CONFLICTO DE INTERESES). Los servidores públicos no podrán dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar ni prestar servicios, remunerados o no, a personas individuales o colectivas que gestionen cualquier tipo de trámites, licencias, autorizaciones, concesiones, privilegios o intenten celebrar contratos de cualquier índole, con las entidades de la Administración Pública.

ARTÍCULO 11° (INCOMPATIBILIDADES).

I. Los servidores públicos están sujetos a las siguientes incompatibilidades:

- a) Ejercitar más de una actividad remunerada en la Administración Pública.
- b) Realizar negocios o celebrar contratos privados, estrechamente relacionados o contratos con el desempeño de sus tareas en la función pública.

II. Además de estar sujetos a lo señalado en el numeral I del presente artículo, los funcionarios de carrera no podrán ejercer funciones en la misma entidad, cuando exista una vinculación matrimonial o grado de parentesco hasta segundo grado de consanguinidad y segundo de afinidad conforme al cómputo establecido por el Código de Familia.

III. Los funcionarios de la Carrera Docente del Servicio de Educación Pública, servicios de salud en el área rural y servicio exterior, quedan excluidos de la incompatibilidad a que se refiere el numeral II de este artículo.

IV. Los docentes universitarios, los maestros del magisterio fiscal, los profesionales médicos y paramédicos, dependientes del servicio de salud, así como aquellas personas que realicen actividades culturales o artísticas, podrán cumplir funciones remuneradas en diversas entidades de la administración pública, siempre que mantengan su compatibilidad horaria.

V. Excepcionalmente la Superintendencia de Servicio Civil podrá autorizar el ejercicio de funciones de funcionarios de carrera que tengan el grado de parentesco a que se refiere el numeral II del presente Artículo en caso justificados, siempre y cuando estos funcionarios hayan demostrado los méritos para su ingreso a la carrera.

CAPÍTULO III

ÉTICA PÚBLICA

ARTÍCULO 12° (PRINCIPIOS). La actividad pública deberá estar inspirada en principios y valores éticos de integridad, imparcialidad, probidad, transparencia, responsabilidad y eficiencia funcionaria que garanticen un adecuado servicio a la colectividad.

ARTÍCULO 13° (PROMOCIÓN DE CÓDIGOS DE ÉTICA). Las entidades públicas deberán promover políticas y normas de conducta regidas por

principios y valores éticos que orienten la actuación personal y profesional de sus servidores y la relación de éstos con la colectividad. Toda entidad pública deberá adoptar obligatoriamente un Código de ética, que sea elaborado por la misma entidad u otra entidad afín, de acuerdo al sistema de organización administrativa.

Se deberán implantar mecanismos que aseguren la evaluación práctica de las disposiciones de los Códigos de Ética, de manera que sus resultados contribuyan a su desarrollo, fortalecimiento y efectiva aplicación.

Los servidores públicos quedan inexcusablemente sometidos al respectivo Código de Ética institucional a partir del inicio de su actividad funcionaria.

ARTÍCULO 14° (REGALOS Y OTRAS DÁDIVAS). Los servidores públicos están prohibidos de aceptar, de cualquier persona individual o colectiva, pública o privada, nacional o extranjera, obsequios, regalos, beneficios u otro tipo de dádivas, orientadas a favorecer directa o indirectamente las gestiones a su cargo o hacer valer influencias ante otros servidores públicos con propósitos semejantes, sin perjuicio de las sanciones penales.

ARTÍCULO 15° (EXCEPCIONES). Los servidores públicos no estarán impedidos de recibir obsequios, regalos o reconocimientos protocolares de gobiernos u organismos internacionales, en las condiciones en que la Ley o la costumbre oficial lo admitan.

La Superintendencia de Servicio Civil determinará reglamentariamente la clase de presentes susceptibles de ser incorporados al patrimonio del Estado, según su característica y valor.

CAPÍTULO IV

RESPONSABILIDAD Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 16° (RESPONSABILIDAD POR LA FUNCIÓN PÚBLICA). Todo servidor público sujeto a los alcances del ámbito de aplicación de la presente Ley, sin distinción de jerarquía, asume plena responsabilidad por sus acciones u omisiones, debiendo, conforme a disposición legal aplicable, rendir cuentas ante la autoridad o instancia correspondiente, por la forma de su desempeño funcionario y los resultados obtenidos por el mismo.

Los funcionarios electos, los designados, los de libre nombramiento y los funcionarios de carrera del máximo nivel jerárquico, en forma individual o colectiva, responden además por la administración correcta y transparente de la entidad a su cargo, así como por los resultados razonables de su gestión en términos de eficacia, economía y eficiencia.

ARTÍCULO 17° (RÉGIMEN DISCIPLINARIO). El régimen disciplinario define el tratamiento a las situaciones que contravienen el presente Estatuto, el ordenamiento jurídico administrativo y las normas que regulan la conducta funcionaria en cada entidad. Se rigen por lo dispuesto en el Régimen de Responsabilidad por la Función Pública regulado por la Ley No 1178, de Administración y Control Gubernamentales y sus disposiciones reglamentarias.

TÍTULO III

CARRERA ADMINISTRATIVA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 18° (ESTABLECIMIENTO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA).

Se establece la carrera administrativa con el objetivo de promover la eficiencia 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.

CAPÍTULO II

DOTACIÓN

ARTÍCULO 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 cuantificación 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.

ARTÍCULO 20° (CUANTIFICACIÓN DE LA DEMANDA DE PERSONAL). La demanda y requerimientos 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.

ARTÍCULO 21° (PROGRAMACIÓN OPERATIVA INDIVIDUAL - ANUAL). La programación operativa individual-anual de cada entidad, establecerá y definirá los objetivos de cada puesto y los resultados que se esperan de su desempeño. Los procedimientos y condiciones se sujetarán a las establecidas en las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y disposiciones reglamentarias específicas.

ARTÍCULO 22° (VALORACIÓN DE PUESTO Y REMUNERACIÓN). Las entidades, a través de la función de valoración de puestos y remuneración, determinarán técnicamente el alcance, la importancia y conveniencia de cada puesto, asignándole una remuneración justa vinculada al mercado laboral nacional, a la disponibilidad de recursos y a las políticas presupuestarias del Estado.

ARTÍCULO 23° (RECLUTAMIENTO DE PERSONAL).

I. Los procesos de reclutamiento de personal en las entidades públicas comprendidas en el alcance del presente Estatuto, estarán fundados en los principios de mérito, competencia y transparencia, a través de procedimientos que garanticen la igualdad de condiciones de selección.

II. Los procesos de reclutamiento de personal deberán ser realizados mediante convocatorias internas y externas.

ARTÍCULO 24° (SELECCIÓN). La selección de los funcionarios de carrera y consecuente ingreso a la función pública, se realizará sobre la base de su capacidad, idoneidad, aptitud y antecedentes laborales y personales, previo cumplimiento de los procesos de reclutamiento establecidos en el presente Estatuto y las disposiciones reglamentarias aplicables.

ARTÍCULO 25° (INDUCCIÓN O INTEGRACIÓN).

I. A efectos de procurar una eficaz, eficiente y conveniente adaptación, los funcionarios de carrera que sean seleccionados para desarrollar una nueva función pública, serán sometidos a un período de inducción y orientación de sus recientes tareas.

II. Los funcionarios de carrera incorporados al ejercicio de la función pública o promovidos, conforme al presente Estatuto, se someterán a una evaluación de confirmación conforme a reglamentación, de cuyo resultado dependerá su incorporación o promoción definitiva.

ARTÍCULO 26° (PROHIBICIÓN Y SANCIONES). Las máximas autoridades ejecutivas de las entidades públicas que recluten, incorporen o contraten a personal y dispongan su remuneración, vulnerando los procesos que comprenden la dotación de personal y la normativa prevista en el presente Estatuto y disposiciones reglamentarias, podrán ser sujetos de responsabilidad civil con cargos de daño económico al Estado, sin perjuicio de otras responsabilidades previstas por la Ley No. 1178.

CAPÍTULO III

DE LA EVALUACIÓN, MOVILIDAD Y PROMOCIÓN

ARTÍCULO 27° (OBLIGATORIEDAD DE EVALUACIÓN). Las entidades públicas, en forma obligatoria, programarán y conducirán procesos de evaluación de desempeño de sus funcionarios de carrera, en la forma y condiciones que se señalan en el presente Estatuto, las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y disposiciones reglamentarias particulares.

El incumplimiento de los procesos de evaluación, generará responsabilidad administrativa a la máxima autoridad ejecutiva, independientemente de la obligatoriedad de realizarse las evaluaciones.

ARTÍCULO 28° (PRINCIPIOS DE EVALUACIÓN). Los procesos de evaluación del desempeño de los funcionarios de carrera, se realizarán en forma periódica y se fundarán en aspectos de igualdad de participación, oportunidad, ecuanimidad, publicidad, transparencia, mensurabilidad y verificabilidad.

Los objetivos de las evaluaciones deberán estar previamente determinados por cada entidad y ser anticipadamente de conocimiento de los servidores evaluados.

Los parámetros para evaluar el desempeño funcionario comprenderán, entre otros, la eficiencia, eficacia, las iniciativas, los trabajos desarrollados y los resultados logrados.

Las entidades públicas sometidas al ámbito de aplicación del presente

Estatuto, deberán reglamentar sus procesos de evaluación conforme a esta Ley, las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y normativas emitidas por el Organo Rector.

ARTÍCULO 29° (PERMANENCIA Y RETIRO). La permanencia y el retiro de los funcionarios de carrera, estarán condicionados al cumplimiento de los procesos de evaluación de desempeño conforme al presente Estatuto, las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y disposiciones reglamentarias.

ARTÍCULO 30° (MOVILIDAD). La movilidad de los funcionarios de carrera a puestos de similar valoración observará las modalidades, requisitos y procedimientos establecidos en las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y disposiciones reglamentarias específicas.

ARTÍCULO 31° (PROMOCIÓN). Los procesos de promoción de los funcionarios de carrera, se fundan en la igualdad de oportunidad de participación, la capacidad en el desempeño y su publicidad y transparencia.

ARTÍCULO 32° (DISPONIBILIDAD DE CARGOS). La promoción de los funcionarios de carrera estará condicionada a la disponibilidad efectiva de cargos públicos, conforme a los requerimientos y necesidades de cada entidad en el marco del Sistema de Organización Administrativa.

ARTÍCULO 33° (MODALIDADES Y CONDICIONES DE PROMOCIÓN). Los procesos de promoción podrán contemplar modalidades que consideren la participación de funcionarios de carrera mediante convocatorias internas. Los procesos de promoción para los máximos niveles jerárquicos de la carrera administrativa deberán necesariamente realizarse mediante convocatorias internas y externas.

Las entidades públicas desarrollarán los procesos de promoción de sus funcionarios de carrera en la forma y condiciones que señalen las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y disposiciones reglamentarias específicas.

CAPÍTULO IV

CAPACITACIÓN PRODUCTIVA

ARTÍCULO 34° (CAPACITACIÓN PRODUCTIVA). La capacitación y el perfeccionamiento en la carrera administrativa tiene por objeto la especialización, formación y mejoramiento de los recursos humanos y el desarrollo de la condición personal, profesional y administrativa de los funcionarios de carrera, vinculada al logro de los objetivos establecidos en el programa de operaciones de cada entidad.

ARTÍCULO 35° (PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN). La implementación de programas de capacitación tomará en cuenta la disponibilidad de recursos económicos de cada entidad, la selectividad y pertinencia de los beneficiarios y la mensurabilidad en las evaluaciones de desempeño.

La articulación y reglamentación de los programas de capacitación se realizarán a través de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y las respectivas disposiciones especiales.

ARTÍCULO 36° (CONTROL POR CAPACITACIÓN). La inversión de recursos económicos en programas y actividades de capacitación, las decisiones ejecutivas que los autoricen y el aprovechamiento de los beneficiarios, serán objeto de control y evaluación por los resultados obtenidos, conforme a los parámetros que defina el Organo Rector.

CAPÍTULO V

INCENTIVOS Y SANCIONES

ARTÍCULO 37° (INCENTIVOS O MOTIVACIÓN).

I. Los funcionarios de carrera, podrán recibir incentivos económicos con base en los resultados de las evaluaciones de su desempeño que reflejen indicadores de excelencia, idoneidad, capacidad, motivación y eficiencia.

II. El Organo Rector del Sistema de Administración de Personal, determinará, en coordinación con el Organo Rector del Sistema de Presupuesto, las bases legales para el establecimiento de incentivos económicos.

III. Las modalidades y condiciones relativas al tratamiento de incentivos serán reguladas por las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y disposiciones reglamentarias específicas.

ARTÍCULO 38° (BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS O COLATERALES).

Cualquier otro beneficio, servicio, asistencia o socorro económico en dinero, especie, o de otra índole, complementario o colateral a la remuneración, deberá ser regulado y autorizado por el Organo Rector del Sistema de Administración de Personal y por el Organo Rector del Sistema de Presupuesto.

ARTÍCULO 39° (SANCIONES). Dos evaluaciones consecutivas no satisfactorias y otras infracciones al presente Estatuto, de los funcionarios de carrera, dará lugar a sanciones que incluyan llamadas de atención, multas, suspensión temporal de funciones o destitución del cargo, de acuerdo a reglamento.

CAPÍTULO VI

RETIRO

ARTÍCULO 40° (RETIRO). El retiro es la terminación del vínculo que une a la Administración con el funcionario de carrera, de acuerdo a los procedimientos previstos en el presente Estatuto.

ARTÍCULO 41° (CAUSALES). El retiro podrá producirse por cualquiera de las siguientes causales:

- a) Renuncia, entendida como el acto por el cual el funcionario de carrera manifiesta voluntariamente su determinación de concluir su vínculo laboral con la administración.
- b) Jubilación, conforme a las disposiciones del régimen correspondiente.
- c) Invalidez y muerte, conforme a las disposiciones legales aplicables.
- d) Los previstos en el artículo 39° del presente Estatuto.
- e) Destitución como resultado de un proceso disciplinario por responsabilidad por la función pública o proceso judicial con sentencia condenatoria ejecutoriada.

f) Abandono de funciones por un período de tres días hábiles consecutivos, o seis discontinuos, en un mes, no debidamente justificados.

g) Por supresión del cargo, entendida como la eliminación de puestos de trabajo o cargos en el marco del Sistema de Organización Administrativa. ARTÍCULO 42° (REGISTRO). Las entidades públicas llevarán un registro en el cual se deje constancia de los antecedentes, causales y procedimientos efectuados para el retiro de sus funcionarios de carrera y remitir dicha información a la Superintendencia del Servicio Civil conforme a reglamentación expresa, con el objeto de proveer la información necesaria para el tratamiento de posibles apelaciones de los funcionarios afectados mediante la vía del recurso jerárquico.

ARTÍCULO 43° (SUPRESIÓN DE CARGO). En los casos de retiro por supresión de cargo se realizarán, en forma obligatoria, exámenes de auditoría gubernamental que verifiquen la oportunidad, mérito y conveniencia de la decisión.

La comprobación de que la decisión de retiro no estuviese legalmente justificada, podrá ser objeto de sanciones por responsabilidad administrativa y civil, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan interponer los servidores públicos afectados, ante la Superintendencia del Servicio Civil.

En los casos de retiro por supresión del cargo, la institución no podrá, en lo que resta de la gestión fiscal, reponer el mismo.

ARTÍCULO 44° (PROHIBICIÓN DE RETIRO DISCRECIONAL).

I. Se prohíbe el retiro de funcionarios de carrera a través de decisiones discrecionales y unilaterales de las autoridades, bajo alternativa de iniciarse contra éstas los procedimientos y las acciones de responsabilidad por la función pública y sin perjuicio de las reclamaciones que puedan interponer los afectados ante la Superintendencia del Servicio Civil.

II. Excepcionalmente, por motivos fundados y de acuerdo a Reglamento, la máxima autoridad ejecutiva de las entidades sujetas al ámbito de aplicación de la presente Ley, podrá disponer el retiro de un funcionario de carrera, debiendo informar expresamente tal decisión, en forma inmediata, a la Superintendencia del Servicio Civil.

III. En el caso previsto en el numeral II del presente artículo, el cargo del funcionario de carrera podrá ser única y exclusivamente reemplazado mediante convocatoria interna y externa de personal realizada por la Superintendencia del Servicio Civil, en un plazo no mayor a 90 días computables a partir de recibida la información.

ARTÍCULO 45° (REMISIÓN).

Las disposiciones previstas en el presente Capítulo deberán ser reglamentadas en las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y en las respectivas disposiciones reglamentarias de cada entidad.

TÍTULO IV

RÉGIMEN LABORAL

CAPÍTULO I

JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 46° (HORARIO DE TRABAJO). El horario de trabajo de los servidores públicos se establecerá conforme a reglamentación especial determinada para cada Sistema de Organización Administrativa.

CAPÍTULO II

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 47° (PERMISOS). Los servidores públicos podrán gozar de permisos para ausentarse de sus trabajos para fines personales u oficiales, previa autorización expresa y conforme a las previsiones establecidas en las Normas Básicas de Administración de Personal y reglamentos internos de las entidades sujetas al ámbito de aplicación del presente Estatuto.

ARTÍCULO 48° (LICENCIAS). Los servidores públicos tendrán derecho al goce y uso de licencias, con derecho a percibir el 100% de sus remuneraciones y sin cargo a vacaciones, en los siguientes casos:

- a) Asistencia a becas y cursos de capacitación, conforme al reglamento de cada Sistema de Organización Administrativa.
- b) Por matrimonio: 3 días hábiles, previa presentación del certificado de inscripción y señalamiento de fecha expedida por el Oficial de Registro Civil.
- c) Por fallecimiento de padres, cónyuges, hermanos o hijos: 3 días hábiles, debiendo el servidor público presentar la documentación pertinente dentro de los siguientes cinco días hábiles de ocurrido el suceso.

CAPÍTULO III

VACACIONES

ARTÍCULO 49° (DERECHO A VACACIÓN).

I. Los servidores públicos, tendrán derecho a una vacación anual, en relación a la antigüedad, conforme a la siguiente escala:

- De un año y un día hasta cinco años de antigüedad, 15 días hábiles.
- De cinco años y un día hasta diez años de antigüedad, 20 días hábiles.
- De diez años y un día o más, 30 días hábiles.

II. El Poder Ejecutivo podrá establecer un cronograma y un régimen de vacaciones colectivas mediante reglamentación especial.

III. El régimen de vacaciones de los servidores públicos de las carreras administrativas de los servicios de salud y del Poder Judicial, así como de la carrera docente del servicio de educación pública, se regulará de acuerdo a sus disposiciones legales específicas.

ARTÍCULO 50° (RÉGIMEN DE VACACIONES). La vacación no será susceptible de compensación pecuniaria y deberá ser obligatoriamente utilizada por el servidor público. No será permitida la acumulación de vacaciones por más de dos gestiones consecutivas.

CAPÍTULO IV

REMUNERACIONES

ARTÍCULO 51° (BASES GENERALES). Las bases que orientan la retribución de los servidores públicos, se fundan en los siguientes aspectos:

- a) Periodicidad y oportunidad de la retribución.

b) Inembargabilidad de la remuneración, dentro de los límites establecidos por la legislación aplicable.

c) Prohibición de deducciones a las remuneraciones, destinadas a parcialidades o intereses políticos, así sean éstas solicitadas por los mismos servidores públicos.

d) Valoración de la remuneración tomando en cuenta situaciones referidas al entorno y condiciones en las cuales desempeñen sus actividades.

e) Prescripción bienal, a favor del Estado, de las remuneraciones no cobradas.

f) Prohibición de pago de días no trabajados.

g) Derecho a la percepción de un aguinaldo de navidad equivalente a un salario mensual o duodécimas correspondientes.

CAPÍTULO V

REGLAMENTACIÓN

Artículo 52° (REGLAMENTACIÓN). El Órgano Rector del Sistema de Administración de Personal, propondrá al Poder Ejecutivo, en un plazo no mayor a seis meses a partir de la publicación de esta Ley, para su vigencia mediante Decreto Supremo, las normas reglamentarias referidas al Régimen Laboral previsto en el presente Título.

TÍTULO V

DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS

CAPÍTULO ÚNICO

ARTÍCULO 53° (DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS). Todos los servidores públicos, cualquiera sea su condición, jerarquía, calidad o categoría, están obligados a prestar declaraciones expresas sobre los bienes y rentas que tuvieren a momento de iniciar su relación laboral con la administración.

Durante la vigencia de la relación laboral del servidor con la administración y aún al final de la misma, cualquiera sea la causa de terminación, las declaraciones de bienes y rentas de éstos, podrán ser, en cualquier momento, objeto de verificación. Al efecto, los servidores públicos, prestarán declaraciones y actualizaciones periódicas conforme a reglamentación expresa.

ARTÍCULO 54° (PRINCIPIOS). Las declaraciones juradas de bienes y rentas deberán observar los principios de universalidad, obligatoriedad, periodicidad y transparencia.

Las declaraciones juradas de bienes y rentas de los funcionarios públicos electos, designados, de libre nombramiento y aquellos de carrera especialmente determinados conforme a Reglamento, estarán además sometidos al principio de publicidad, pudiendo incluso el Órgano Rector del Sistema de Control Gubernamental, a efectos de verificación, solicitarles nuevas declaraciones juradas sobre sus bienes y rentas hasta un año después de haber determinado su vinculación con la Administración.

ARTÍCULO 55° (DELEGACIÓN Y REGLAMENTACIÓN). La Contraloría General de la República, como Órgano Rector del Sistema de Control Gubernamental, ejercerá la atribución de dirigir y controlar un Sistema de Declaración de bienes y Rentas para todo el sector público.

La Contraloría General de la República propondrá al Poder Ejecutivo, para su vigencia mediante Decreto Supremo, la reglamentación relativa al Sistema de Declaración de Bienes y Rentas y a las atribuciones que, conforme a la delegación conferida mediante este Estatuto, le corresponda ejercer.

TÍTULO VI

CAPÍTULO I

DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

ARTÍCULO 56° (NOCIÓN). El Sistema de Administración de Personal es el conjunto de normas, principios y procedimientos sistemáticamente ordenados, que permiten la aplicación de las disposiciones en materia de la función pública previstas por la Constitución Política del Estado, el presente Estatuto, la Ley de Administración y Control Gubernamentales, y las disposiciones reglamentarias aplicables.

El Sistema de Administración de Personal se ejerce y desarrolla a través del Órgano Rector y por las entidades públicas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Estatuto, de acuerdo a las Normas Básicas de Administración de Personal, reglamentos básicos y normas secundarias o especializadas.

ARTÍCULO 57° (ÓRGANO RECTOR). El Ministerio de Hacienda, de conformidad con el Artículo 24 de la Ley No. 1788, de 16 de septiembre de 1997, ejerce las funciones de Órgano Rector del Sistema de Administración de Personal, según se describen en el Artículo 20 de la Ley No. 1178.

CAPÍTULO II

DE LA SUPERINTENDENCIA DE SERVICIO CIVIL

ARTÍCULO 58° (SUPERINTENDENCIA DE SERVICIO CIVIL).

I. Se crea la SUPERINTENDENCIA DE SERVICIO CIVIL con domicilio en la ciudad de La Paz y como persona jurídica de derecho público, con jurisdicción nacional que ejerce sus atribuciones con autonomía técnica, operativa y administrativa, bajo la tuición del Ministerio de Hacienda, cuyo objetivo es supervisar el régimen y gestión de la carrera administrativa en las entidades públicas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Estatuto, velando por la aplicación de los principios de eficiencia y eficacia en la función pública, el logro de resultado por la gestión, la dignidad y los derechos de los servidores públicos.

II. La tuición que ejerce el Ministerio de Hacienda sobre la Superintendencia de Servicio Civil comprende únicamente los alcances establecidos por los incisos a) y b) del Artículo 27 de la Ley No. 1178.

III. El presupuesto de la SUPERINTENDENCIA DE SERVICIO CIVIL será consignado anualmente en el Presupuesto General de la Nación. Para su financiamiento, todas las entidades públicas sujetas al ámbito de aplicación de la presente Ley, deberán presupuestar anualmente una transferencia corriente de recursos por un monto no mayor al 0,4% de su masa salarial aprobada para cada gestión fiscal, a favor de la Superintendencia del Servicio Civil.

En ningún caso la sumatoria de las transferencias presupuestadas por las entidades públicas deberán superar el monto total del Presupuesto presentado por la Superintendencia del Servicio Civil, justificado en su Programación Operativa Anual, debiendo ajustarse el porcentaje de las transferencias hasta cubrir dicho monto.

ARTÍCULO 59° (SUPERINTENDENTE, REQUISITOS). La Superintendencia de Servicio Civil estará dirigida y representada por un Superintendente General que será designado por el Presidente de la República, de terna propuesta por dos tercios del total de los Miembros del Senado.

Para ser designado Superintendente General, se requiere cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser Boliviano de origen.
- b) No haber sido condenado a pena corporal, salvo rehabilitación concedida por el Senado, ni tener pliego de cargo o auto de culpa ejecutoriado, ni estar comprendido en los casos de exclusión e incompatibilidades establecidos por Ley.
- c) Tener diez años de experiencia profesional.

ARTÍCULO 60° (PERÍODO DE FUNCIONES, JUZGAMIENTO E INCOMPATIBILIDADES).

I. El Superintendente General tendrá un período de funciones de seis años, pudiendo ser reelegido solamente después de transcurrido un período similar al ejercicio de sus funciones.

II. Sólo podrá ser suspendido previo Auto de Procesamiento Ejecutoriado y destituido previa sentencia condenatoria ejecutoriada, dentro de un proceso de caso de corte, por responsabilidad inherente al ejercicio de sus funciones.

III. La función del Superintendente General es incompatible con el ejercicio de cualquier otra función pública o privada, con excepción de la docencia universitaria.

ARTÍCULO 61° (ATRIBUCIONES). Son atribuciones del Superintendente General de la SUPERINTENDENCIA DE SERVICIO CIVIL:

- a) Conocer y resolver los recursos jerárquicos planteados por aspirantes a funcionarios de carrera, o funcionarios de carrera públicos, relativos a controversias sobre ingreso, promoción o retiro de la función pública, o aquellos derivados de procesos disciplinarios, en el marco del presente Estatuto y las disposiciones reglamentarias aplicables.
- b) Proponer, al Órgano Rector del Sistema de Administración de Personal, normas y reglamentos básicos para el Sistema de Administración de Personal.
- c) Supervisar y vigilar la implantación gradual de la Carrera Administrativa, pudiendo remitir, en su caso, informes a la Contraloría General de la República para su fiscalización mediante auditorías especiales.
- d) Vigilar el proceso de transición para la aplicación plena del presente Estatuto.
- e) Mantener el registro de la información relativa al ingreso, evaluación, permanencia, movilidad y retiro de los funcionarios de carrera, en coordinación

con el Órgano Rector.

- f) Realizar convocatorias internas y externas de personal para el caso establecido en el Artículo 43 del presente Estatuto, salvo que se trate de su propio personal, en cuyo caso las convocatorias deberán ser realizadas por el Órgano Rector del Sistema de Administración de Personal.
- g) Promover, en el ámbito del Sistema de Administración de Personal, el control gubernamental a través del fortalecimiento del control interno y auditorías externas.
- h) Promover, en las entidades sujetas a su competencia, la adopción de Códigos de Ética.
- i) Coordinar ,con los Órganos Rectores de los Sistemas de Organización Administrativa, de Administración de Personal y de Presupuesto, la determinación de los límites máximos, del número y presupuesto a signado para los funcionarios de libre nombramiento.
- j) Regular la índole, oportunidad y costo de los presentes y obsequios que legítimamente pudieran recibir los servidores públicos.
- k) Certificar y autorizar a las entidades privadas especializadas que puedan prestar servicios de selección de personal a entidades del sector público.
- l) Supervisar la correcta aplicación de los procedimientos de evaluación de desempeño que realicen las entidades públicas sobre sus funcionarios de carrera.
- m) Informar al interior de la administración pública y a la sociedad en general sobre los procedimientos y políticas de personal que deben observarse por parte de los funcionarios y autoridades de la administración pública.
- n) Otorgar asistencia técnica a las entidades del sector público para la correcta interpretación y aplicación del presente Estatuto y de sus normas complementarias.
- o) Promover y supervisar la implementación de programas de capacitación.

ARTÍCULO 62° (RESOLUCIÓN DE RECURSOS JERÁRQUICOS).

I. La competencia de la Superintendencia de Servicio Civil para conocer y resolver los recursos jerárquicos, está limitada a los casos en los que previamente se hayan agotado los procedimientos de reclamación ante las correspondientes entidades, conforme a Reglamento.

II. Las decisiones emitidas por la Superintendencia de Servicio Civil son definitivas y no admiten, en la vía administrativa, recurso ulterior alguno, salvo el contencioso administrativo.

ARTÍCULO 63° (ORGANIZACIÓN). La organización, estructura interna y procedimientos administrativos aplicables por la Superintendencia de Servicio Civil, serán aprobados mediante disposición reglamentaria.

ARTÍCULO 64° (RESPONSABILIDAD). El Superintendente General de la Superintendencia de Servicio Civil es responsable por el desempeño de sus funciones, en el marco de la previsto por el Régimen de Responsabilidad por la Función Pública de la Ley No. 1178.

CAPÍTULO IV

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

ARTÍCULO 65° (OBJETO). Se establece un procedimiento administrativo para la tramitación de reclamos únicamente referidos a situaciones relativas al ingreso, promoción y retiro de la Carrera Administrativa y a aquellos derivados de procesos disciplinarios.

ARTÍCULO 66° (PROCEDIMIENTO). Las decisiones referidas al ingreso, promoción y retiro a la carrera administrativa, podrán ser impugnadas mediante un recurso de revocatoria interpuesto ante la misma autoridad que hubiese dictado la decisión impugnada.

Las resoluciones denegatorias de los recursos de revocatoria pronunciadas por autoridad administrativa correspondiente, podrán ser impugnadas en recurso jerárquico ante el Superintendente de Servicio Civil, quien se pronunciará mediante resolución administrativa en única y última instancia, sin lugar a recurso administrativo ulterior salvo el contencioso administrativo.

ARTÍCULO 67° (REGLAMENTACION). Los procedimientos que regulen los recursos señalados precedentemente, se sujetarán a los plazos, términos, condiciones y requisitos señalados por normas procesales aplicables que deberán elaborarse por el Órgano Rector, que las propondrá al Poder Ejecutivo para su aprobación mediante Decreto Supremo.

TÍTULO VII

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

ARTÍCULO 68° (SISTEMAS DE CARRERA EN FUNCIONAMIENTO).

Aquellas entidades que, de acuerdo con la naturaleza de sus actividades y organización administrativa, cuenten con disposiciones legales específicas que regulen su carrera administrativa, deberán regirse conforme a los principios y bases enunciados en el presente Estatuto.

Las modalidades, plazos y condiciones para esta adecuación serán dispuestos reglamentariamente.

ARTÍCULO 69° (TRATAMIENTO PARA EL PERSONAL DE ENTIDADES PÚBLICAS AUTÓNOMAS, AUTÁRQUICAS Y DESCENTRALIZADAS).

I. Los Servidores Públicos dependientes de las entidades públicas, autárquicas y descentralizadas, cuyas actividades se regulen por disposiciones legales o estatutarias singulares amparadas por la Ley General del Trabajo, que estuviesen prestando servicios en las mencionadas entidades hasta la fecha de vigencia de la presente Ley, seguirán sujetos a dicho régimen laboral.

II. Los nuevos servidores públicos que se incorporen a las entidades públicas anteriormente indicadas, en fecha posterior a la vigencia de la presente Ley, se sujetarán a las previsiones contenidas en las disposiciones estatutarias y normas específicas de cada entidad.

III. Los Servidores Públicos dependientes de las entidades públicas, autárquicas y descentralizadas, cuya actividad no se regule por disposiciones legales o estatutarias singulares amparadas por la Ley General del Trabajo, cualquiera haya sido su forma de ingreso a dichas entidades, se sujetarán a las previsiones contenidas en el presente Estatuto.

ARTÍCULO 70° (INCORPORACIÓN A LA CARRERA).

I. Serán considerados funcionarios de carrera aquellos servidores públicos que, en la fecha de vigencia del presente Estatuto, se encuentren comprendidos en las siguientes situaciones:

- a) Desempeño de la función pública en la misma entidad, de manera ininterrumpida por cinco o más años, 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 ininterrumpida por siete años o más para funcionarios que ocupen cargos del máximo nivel jerárquico 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, dependiente del Ministerio de Hacienda.

II. Las entidades públicas que hayan conducido procesos de incorporación de personal durante los últimos cinco años, a través de convocatorias públicas competitivas y evaluación de mérito acordes a los principios de previstos en la presente Ley, podrán solicitar la convalidación de dichos procesos ante la Superintendencia de Servicio Civil, la misma que, previa evaluación, podrá otorgar el carácter de funcionarios de carrera al personal incorporado mediante dichos procesos.

III. Para efectos del cumplimiento de los parágrafos I y II, sólo podrán ser incorporados a la carrera administrativa aquellos dependientes que presenten renuncia voluntaria a su cargo y sean liquidados de acuerdo al régimen laboral a que tengan derecho, quedando sujetos al presente Estatuto y sus disposiciones reglamentarias, manteniendo su antigüedad únicamente para efectos de calificación de años de servicio.

ARTÍCULO 71° (CONDICIÓN DE FUNCIONARIO PROVISORIO). Los servidores públicos que actualmente desempeñen sus funciones en cargos correspondientes a la carrera administrativa y cuya situación no se encuentre comprendida en el artículo precedente, serán considerados funcionarios provisorios, que no gozarán de los derechos a los que hace referencia el Numeral II del Artículo 6° de la presente Ley.

El Poder Ejecutivo programará, en el ámbito de su competencia, la sustitución gradual de los funcionarios provisorios por funcionarios de carrera, mediante la implementación de programas de desarrollo institucional.

ARTÍCULO 72° (REGLAMENTACIÓN Y REVISIÓN DEL D. S. 23318 - A). El Órgano Rector del Sistema de Control Gubernamental propondrá al Poder Ejecutivo, para su vigencia mediante Decreto Supremo, la Reglamentación y revisión de los procedimientos que regulan los procesos internos consignados en el D. S. 23318 - A. en un plazo no mayor de seis meses a partir de la publicación de la presente Ley

ARTÍCULO 73° (ACTUALIZACIÓN). El Órgano Rector del Sistema de

Administración de Personal queda encargado de actualizar, conforme a este Estatuto, las disposiciones contenidas en las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal.

ARTÍCULO 74° (PRESUPUESTO PARA LA SUPERINTENDENCIA DE SERVICIO CIVIL). El Ministerio de Hacienda asignará las partidas presupuestarias requeridas para la conformación y funcionamiento de la Superintendencia de Servicio Civil, mediante la resignación de partidas disponibles para unidades existentes que cumplan tareas afines a las previstas en el presente Estatuto hasta que se hagan efectivas las transferencias a que se hace referencia en el artículo 58 de la presente Ley.

ARTÍCULO 75° (ALCANCE DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA). Salvo lo expresamente señalado en las leyes reguladoras de las entidades públicas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Estatuto, la carrera administrativa establecida en esta Ley se aplicará a los cargos públicos comprendidos desde su cuarto nivel jerárquico, inclusive, en línea descendente.

ARTÍCULO 76° (DESARROLLO REGLAMENTARIO). El Poder Ejecutivo, mediante Decreto Supremo, reglamentará la presente Ley.

ARTÍCULO 77° (VIGENCIA). La presente Ley entrará en vigencia plena a los seis meses de su publicación, sin embargo, toda nueva incorporación de personal en las entidades públicas, deberá sujetarse a las disposiciones previstas en el presente Estatuto.

Pase al Poder Ejecutivo para fines constitucionales.

Es dada en la Sala de Sesiones del Honorable Congreso Nacional, a los veintidós días del mes de octubre de mil novecientos noventa y nueve años.

Pase al Poder Ejecutivo para fines constitucionales.

Es dada en la Sala de Sesiones del Honorable Congreso Nacional, a los veintidós días del mes de octubre de mil novecientos noventa y nueve años

Entre el 2006 y el 2009, el número de funcionarios públicos creció de 76.234 a 144.012 (89%), de los que 59.344 fueron incorporados a la cosa pública del 2006 al 2007. El Gobierno explicó que esta situación responde a la nueva estructura del Estado.

La Razón recurrió a los reportes de las declaraciones juradas de bienes de la Contraloría del Estado para establecer la cantidad de funcionarios públicos. El 2006, año en el que asume funciones el presidente Evo Morales, se contabilizó 76.234 funcionarios.

Desde entonces, el número de funcionarios creció de forma sostenida y se calcula que el 2010 superó los 150.000. Entre el 2006 y el 2007 el número de nuevos empleados fue mayor en el período de estudio pues llegó a 59.344, mientras que entre el 2007-2008 y el 2008-2009 fue de 6.446 y de 1.988 respectivamente.

El ministro de Autonomía, Carlos Romero, no ve esta situación como crecimiento de la burocracia, sino como una respuesta a los requerimientos de la naciente estructura estatal.

“Por ejemplo, tenemos 17 empresas públicas y ellas necesitan una estructura administrativa que las haga funcionar, pero luego ellas mismas costean sus costos. No es necesariamente crear funcionarios públicos”, justificó.

Una de las primeras acciones estructurales que tomó el gobierno de Morales fue el nacionalizar Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos (YPFB). Luego se siguió con empresas como Entel y ENDE, mientras las mineras Huanuni y Vinto fueron recuperadas.

El 2009 se puso en vigencia la nueva Constitución Política del Estado, que creó una nueva estructura político-administrativa con la puesta en marcha, por ejemplo, de las autonomías departamentales. El 2010 se constituyeron las nueve asambleas departamentales en el país.

La cosa pública está integrada por los órganos Ejecutivo, Judicial, Legislativo, Electoral, gobernaciones, municipios, Fuerzas Armadas, Policía, e instituciones como las descentralizadas. La institución militar y policial tienen un crecimiento vegetativo anual por la incorporación de nuevos cuadros, pero, paralelamente, otros pasan al servicio pasivo, se informó.

El diputado opositor y vocal del Comité de Presupuesto de la Comisión de Planificación de la Cámara Baja, Luis Gantier, consideró que un mayor número de funcionarios públicos lo único que generará es más burocracia estatal y más gasto del Tesoro.

“Está creciendo más la burocracia estatal debido a que el Estado se está convirtiendo en un Estado más centralistas y patrimonialista, que busca intervenir en muchos campos”, sostuvo.

Según los informes de la Contraloría del año 2006, La Paz fue el departamento con más presencia de funcionarios públicos, 37.874; seguido por Cochabamba con 10.258 y Santa Cruz con 9.096.

Esas cifras se duplicaron el 2009. El número de funcionarios públicos en La Paz se elevó a 65.416; mientras que Santa Cruz le arrebató a Cochabamba el segundo lugar con 21.813 y el departamento oriental se quedó con 18.552 empleados estatales.

“En un Estado neoliberal el funcionario público cumplía una labor de mediación con la iniciativa privada. En el caso del Estado Plurinacional, el funcionario debe cumplir un rol de

priorización del interés general”, explicó Romero.

El contralor Gabriel Herbas dijo que es entendible el crecimiento del número de servidores públicos, porque se nacionalizaron empresas y se crearon otras instancias al amparo de la Constitución. De hecho, esa situación genera que permanentemente se pida más recursos por el aumento de instituciones a fiscalizar.

Para el diputado del MAS Luis Alfaro si creció el número de funcionarios también aumentó la renta que el Estado otorga a municipios y gobernaciones.

A diferencia de los datos de la Contraloría, que no hace un desglose por instituciones, el diputado oficialista José Yucra aseguró en el primer año de vigencia de la Asamblea Legislativa, 2010, el personal se redujo de 950 a 500.

Aunque no se facilitó una cifra exacta, se informó que el 2010 el número de funcionarios superó los 150.000. Un informe del número de declaraciones juradas 2010 se publicará en próximos días.

Al menos 40 nuevas instituciones

P.C. n Siete leyes aprobadas en la gestión 2010 y otros dos proyectos de ley, que son evaluados actualmente por la Asamblea Legislativa, derivarán en la creación de al menos 40 nuevas reparticiones estatales.

Las leyes de Lucha contra la Corrupción, Autonomía, Órgano Electoral, Órgano Judicial, Lucha contra el Racismo, de Juegos de Lotería y de Azar, y de la Procuraduría; además de los proyectos de ley de Unidades Territoriales y de la Década Productiva, prevén la creación de las nuevas reparticiones, según recuento de La Razón.

El ministro de Autonomía, Carlos Romero, aseguró que la creación de nuevas instituciones que manda la Constitución Política del Estado, “prácticamente han sido cubiertas”.

La Ley de Autonomías, aprobada en julio del 2010, prevé la creación de instancias como el Consejo Nacional de Autonomía, Consejos de Coordinación Sectoriales y el Servicio Estatal de Autonomía. Éste último creado en febrero de este año.

La Ley del Órgano Electoral, constituido como un cuarto poder a partir de la vigencia de la CPE, también refiere la apertura de instituciones como el Servicio Intercultural de Fortalecimiento Democrático, el Servicio de Registro Civil (Sereci) y la Unidad Técnica de Fiscalización.

La Ley de Lucha Contra el Racismo, también crea instancias nuevas como el Comité contra el Racismo y Discriminación, la Comisión contra el Racismo y la Comisión contra la Discriminación.

“Puede ser que algunas instituciones puedan crearse en el marco de la implementación de las autonomías. Si más adelante se crean nuevas estructuras públicas seguro estarán asociadas a nuevos emprendimientos y empresas públicas”, explicó el ministro Romero.

Entre otras reparticiones estatales a crearse a futuro están la Escuela de Abogados y la Escuela de Jueces, dependiente de la Procuraduría del Estado.

Las autonomías también derivaron, por ejemplo, en la creación de asambleas legislativas en los nueve departamentos. El poder central cuenta con 20 ministerios de Estado.
Periodista(s): Paulo Cuiza - La Paz

se impone dentro de nuestro ordenamiento jurídico una clasificación de servidores públicos por categoría teniendo una como consecuencia una desigualdad y vulneración de derechos.

Economía / Sociedad

La flexibilización laboral ha tomado cuerpo en la última década en todos los sectores

Periódico Digital PIEB • 26-04-2012 La flexibilización laboral no se ha concretado en la legislación del país, pero en las relaciones de trabajo entre empleados y empleadores ha cundido en la última década la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores. El Estado es uno de los principales vulneradores de los derechos laborales, dice el investigador del CEDLA, Bruno Rojas. Los trabajadores en salud no están lejos de la flexibilización laboral, con contratos eventuales, recontrataciones anuales, contratos por servicios y consultorías, sin respetar el estatuto del trabajador en salud pública, sino más bien enmarcándose en el estatuto del funcionario público.

A la vez esa situación significa que los derechos laborales están restringidos y que los derechos colectivos desaparecen al no poder afiliarse a un sindicato, no tener derecho a la huelga y no acceder a negociaciones colectivas, junto a la eliminación de algunos derechos individuales como vacaciones, algunos subsidios.

Rojas explica que, si se trata de las jornadas laborales, “no es cierto que una parte importante del sector salud trabaje simplemente seis horas”. El grueso de trabajadores en salud, un 60% para 2010, tiene una jornada de 8 horas o más pues en este sector rige la jornada de 24 horas “contra toda legislación laboral” para médicos, internistas y residentes, quienes tienen el apoyo de camilleros, manuales, auxiliares de enfermería, etcétera. En conjunto el sector salud tiene personal que trabaja 72 horas a la semana, cuando la Ley General del Trabajo establece un máximo de 48.

En el magisterio se han conquistado derechos como el escalafón del magisterio, la inamovilidad funcionaria (salvo faltas serias), la organización sindical, pero no tienen derecho a la huelga o a ser declarados en comisión, etcétera. Es por eso que este sector ha sufrido descuentos por días en paro, a pesar de siempre cumplir los 200 días de clases.

El caso de los obreros de las empresas privadas no es diferente. Rojas dice: “Si hablamos de sindicalización hasta el 2010, solo el 17% de los asalariados contaba con un sindicato... Los trabajadores que no están afiliados al sindicato son los más vulnerables, porque el sindicato es el único instrumento que puede defender los derechos de los trabajadores, se enfrenta al empresario o el Estado, es el que presenta pliegos petitorios, es el que demanda incremento salarial, demanda ropa de trabajo y en la seguridad industrial”.

Los asalariados, obreros entre ellos, están ubicados en el sector semiempresarial de comercio, servicios, transporte e industrias, donde se cuentan menos de 20 trabajadores por unidad económica e incluso trabajadores a domicilio (que llevan la obra a casa). En estos casos el salario es precario y los derechos laborales casi nulos.

En sectores como la banca, el sector de las empresas petroleras transnacionales, choferes asalariados, entre otros, no ejercen derechos colectivos, empezando por la organización de sindicatos, y como consecuencia de eso tampoco los derechos individuales como bonos, antigüedad, subsidios,

vacaciones, aguinaldos, etcétera. El otro motivo es que un 40% de ellos está bajo régimen de contrato, es decir que no es sujeto de derechos laborales.

Rojas señala que el Estado no tiene la capacidad suficiente para hacer cumplir las leyes y decretos aprobados por el gobierno para beneficiar a los trabajadores. “No tiene la fuerza suficiente porque tampoco figura entre sus objetivos estratégicos, lo que también tiene que ver con las características de la economía boliviana y de las empresas”.

“Lo más grave es que si bien esto ocurre en el sector privado, pongo como ejemplos la subcontratación, externalización, trabajo a domicilio, salario a destajo, contratos eventuales, son manifestaciones de la flexibilización laboral, el Estado es uno de los principales violadores de los derechos laborales, es uno de los principales impulsores de la flexibilización laboral”, aclara Rojas.

La vigencia del Estatuto del Funcionario Público, la Ley General de Municipalidades, la Ley Marco de Autonomías son normas que restringen y condicionan la vigencia de derechos laborales, según el investigador en temas laborales.

Una investigación del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) sostiene que los trabajadores de la empresa estatal Cartonbol fueron contratados como funcionarios públicos, por lo que no se les reconocen sus derechos laborales.

La gerente del Servicio de Desarrollo de las Empresas Públicas (SEDEM), Patricia Ballivián, reconoció que como servidores los obreros están bajo el régimen del Estatuto del Funcionario Público.

Sin embargo, aclaró que reciben aguinaldos, subsidios de lactancia, están afiliados a la seguridad social y trabajan en horario continuo; además, se les incrementó su salario en 10% este año. “Todas las unidades fueron creadas como empresas públicas productivas y dependen del SEBEM, que es una incubadora de empresas”, remarcó.

Silvia Escóbar y Bruno Rojas, investigadores del CEDLA, realizaron una serie de estudios sobre la situación del empleo en Bolivia y su precariedad en diferentes sectores, cuyos resultados están contenidos en el documento titulado *Más asalariados, menos salario. La realidad detrás del mito del país de independientes*.

En uno de los capítulos de ese informe, según ANF, declara un trabajador de Cartonbol, quien aseguró: “Nos dicen que nosotros vamos a tener otro trato, vamos a tener otra federación, que nosotros no somos fabriles, que no podemos estar afiliados a la federación existente. Por eso es que estamos reclamando pasar a la Ley General del Trabajo para poder afiliarnos libremente”.