

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



ACREDITADA POR RESOLUCIÓN

CEUB N° 1126/02

MONOGRAFÍA

**“NECESIDAD DE UNA LEY PARA REGULAR LAS PASANTIAS
Y EL TRABAJO DIRIGIDO EN BOLIVIA”**

“Para optar al título académico de Licenciatura en Derecho”

POSTULANTE: CARLOS DAVID CHAMBILLA HERRERA
TUTOR ACADEMICO: DR. JORGE SILES CAJAS
TUTOR INSTITUCIONAL: DR. SERGIO PAZ JIMENEZ

“MINISTERIO DE JUSTICIA”

LA PAZ – BOLIVIA

2013

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a todos las personas que han realizado o se encuentran realizando una pasantía, para todos aquellos compañeros universitarios que han sido vulnerados en sus derechos y en especial a mis padres que me han apoyado durante mi formación académica.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres Carlos y Emiliana.

A mi tía Regina por su apoyo incondicional.

A mis tutores académico e institucional.

Al Ministerio de Justicia.

A la Facultad de Derecho.

PRÓLOGO

El motivo que inspiró el desarrollo del presente trabajo es la constante vulneración de derechos de parte de las Instituciones y del propio Poder Judicial que debería estar llamado a ser un ente de Justicia, además del vacío jurídico que existe sobre el tema.

Sin duda la confianza en la Justicia, entendida como la correcta aplicación de las normas jurídicas, en Bolivia es pésima o nula, eso nos plantea muchas interrogantes, ¿Qué es lo que está fallando? Las normas están ahí, pero los actores llamados a su cumplimiento parecen no llegar a tener las cualidades éticas y morales para ser partícipes en la aplicación de las normas jurídicas.

El problema es más complicado cuando ni siquiera se cuenta con dichas normas, por lo que se deja peligrosos vacíos jurídicos que pueden llegar a vulnerar Derechos Fundamentales. La crítica es una salida fácil, pero ¿dónde queda la propuesta? es así que me propuse realizarla, por lo que espero y tengo fe de que la misma se haga realidad y contemos con una ley en un futuro cercano.

Toda persona que realizó una pasantía en algún momento se sentirá sin protección jurídica, en algunas Instituciones no se cuenta con un Reglamento Interno que la regule y en ese escenario es más difícil aún pensar en una Ley.

En las siguientes páginas el lector encontrará las deficiencias de la legislación actual en cuanto a la Pasantía y el Trabajo Dirigido, las opiniones y observaciones de las personas que participan de ella, tanto egresados como tutores y compañeros de trabajo, para finalmente hallar una respuesta a esas peticiones plasmada en un Anteproyecto de Ley de Pasantías y Trabajo Dirigido.

INDICE

Dedicatoria	1
Agradecimientos	2
Prólogo	3
Índice	4
Introducción	7

CAPITULO I

ESTRUCTURA METODOLOGICA DEL TEMA

1. Elección del tema	8
2. Fundamentación o justificación del tema	8
3. Delimitación del tema	9
3.1 Delimitación temática	9
3.2 Delimitación espacial	9
3.3 Delimitación temporal	10
4. Balance de La cuestión	10
4.1 Marco teórico	10
4.1.1 Positivismo Jurídico	10
4.1.2 Positivismo como sistema filosófico	12
4.2 Marco histórico	13
4.2.1 El trabajo en la colonia	13
4.2.2 Historia del Derecho Laboral Boliviano – Leyes y Decretos	14
4.3 Marco conceptual	19
4.4 Marco Jurídico	22
4.4.1 Marco jurídico comparado	23
5. Planteamiento del problema	23
6. Objetivos de la investigación	23
6.1 Objetivo General	23
6.2 Objetivos Específicos	24

7. Metodológica y Técnicas de Investigación	24
7.1 Metodología de la investigación	24
7.1.1 Método Analítico	24
7.1.2 Método Inductivo	24
7.1.3 Método Deductivo	25
7.2 Técnicas de Investigación	25
7.2.1 La encuesta	25
7.2.2 Técnica Bibliográfica	25

CAPÍTULO II ANTECEDENTES

1. Antecedentes Históricos	25
2. Historia del Derecho Laboral Boliviano	28
2.1 Nuevos Proyectos Sobre el Código de Trabajo	30
3. Actual Ley General del Trabajo	31

CAPÍTULO III ANÁLISIS DEL DECRETO SUPREMO 1321 DE 13 DE AGOSTO DE 2012 SOBRE PASANTIAS Y TRABAJO DIRIGIDO

1. Alcances del Decreto Supremo	32
2. Beneficios para el Estudiante	34
3. Falencias y Crítica Jurídica	34

CAPÍTULO IV LA NECESIDAD DE UNA LEY DE PASANTIAS

1. Derechos Fundamentales de Segunda Generación	35
2. La Constitución y el Derecho a la Educación y al Trabajo	38
3. Vacíos Jurídicos	51

4. Contraste con las Encuestas	55
5. Legislación Comparada	59

CAPITULO V
ANTEPROYECTO

1. Anteproyecto de Ley de Pasantías y Trabajo Dirigido	61
1.1 Capítulo I Disposiciones Generales	61
1.2 Capítulo II Características y Requisitos de la Pasantía	63
1.3 Capítulo III Proceso de Selección de Pasantes	66
1.4 Capítulo IV Desarrollo y Conclusión de la Pasantía	66
1.5 Disposiciones Transitorias	67
Conclusiones	68
Recomendaciones	69
Bibliografía	70
Anexos	72

INTRODUCCIÓN

La presente monografía estudia y analiza tanto la normativa vigente como la realidad social de las pasantías y el trabajo dirigido, para luego hacer una crítica jurídica a las falencias de nuestra legislación, con el fin de encontrar una respuesta a los vacíos jurídicos que existen.

Se plantea un anteproyecto de ley como respuesta, mismo que tendrá que ser puesto a debate y consideración para complementar de manera correcta la formación académica que es puesta en práctica a través de la pasantía educativa y el trabajo dirigido.

La Facultad de Derecho debería ser la encargada de plantearse estos problemas que no solo afectan a su comunidad estudiantil, sino por la misma esencia de nuestra carrera, que no es otra que la Ley.

El lector encontrara además, un resumen de lo hecho hasta la fecha en materia de Derechos Fundamentales como lo son el Derecho a la Educación y al Trabajo, para que con esas bases se pueda construir una normativa coherente con nuestro sistema jurídico.

CAPITULO I

ESTRUCTURA METODOLOGICA DEL TEMA

1. ELECCIÓN DEL TEMA.-

“NECESIDAD DE UNA LEY PARA REGULAR LAS PASANTIAS Y EL TRABAJO DIRIGIDO EN BOLIVIA”

2. FUNDAMENTACIÓN O JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.-

La pasantía es un Instituto que ha crecido bastante entre los estudiantes, empresas privadas e instituciones públicas, mediante la cual egresados o cursantes de último año de Carrera pueden acceder a realizar prácticas profesionales, con el fin de adquirir experiencia y conocimiento para su futuro laboral.

En algunas Universidades de nuestro sistema educativo, es requisito indispensable para obtener el título académico, el cumplimiento de un número determinado de horas de práctica profesional.

En nuestra Carrera de Derecho, en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, existe una modalidad de titulación denominada “Trabajo Dirigido” que consiste en una pasantía educativa, a realizarse por el periodo de ocho meses en una Entidad que tenga un convenio con la Facultad, al término de la misma, previa la aprobación de una monografía y demás trámites pertinentes, se otorgará la correspondiente licenciatura.

Este tipo de trabajo, descrito en párrafos anteriores, generalmente no es debidamente regulado, controlado y evaluado, puesto que cada Casa de

Estudios realiza un convenio individual con cada Institución para ese fin, además cada Institución cuenta con su propio reglamento para las pasantías e incluso algunos no cuentan con dicho reglamento interno, como el Ministerio de Justicia, en el cual realice mi trabajo dirigido, por tanto no existe uniformidad en cuanto al marco general en que deben ser desarrolladas, evaluadas y aprobadas.

Con este trabajo, se plantea la necesidad de una Ley de Pasantías, para que exista uniformidad y se establezcan directrices en cuanto al tipo de trabajo desarrollado por los pasantes, tanto en sus obligaciones como en sus derechos, tomando en cuenta que este es un derecho humano de segunda generación por tanto debe ser una Ley la que la regule y no solamente un decreto supremo o un reglamento.

3. DELIMITACIÓN DEL TEMA.-

3.1 DELIMITACIÓN TEMÁTICA.-

Es un tema que está dentro del Derecho Constitucional y el Derecho Laboral, puesto que se trata de Derechos Fundamentales como lo son el de educación y de trabajo.

3.2 DELIMITACIÓN ESPACIAL.-

En la ciudad de La Paz, para la investigación de Instituciones que ofrecen pasantías y específicamente en el Ministerio de Justicia, donde realice mi trabajo dirigido.

3.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL.-

El espacio temporal de la presente monografía comprende los años 2010 - 2012, periodo en el que se investigará la existencia de proyectos o Instituciones que regulen de manera general a la pasantía educativa, además de toda la normativa jurídica en vigencia.

4. BALANCE DE LA CUESTIÓN.-

4.1 MARCO TEÓRICO.-

4.1.1 POSITIVISMO JURÍDICO.-

Entre los principales autores de esta corriente jurídica están: Hans Kelsen, Alf Ross, Norberto Bobbio, Herbert Hart, entre otros, quienes son considerados los máximos exponentes de ésta.

Kelsen nos dice que "positivismo jurídico" es el nombre que damos a la teoría jurídica que concibe únicamente como "derecho" al derecho positivo, esto es, al derecho producido por actos de voluntad del hombre. Para este autor, dos son las consecuencias del positivismo jurídico:

- a) La distinción entre el derecho y la moral, como dos órdenes sociales diferentes, y la distinción consiguiente entre derecho y justicia por entender que la justicia es el modo como la moral se proyecta en el campo del derecho; y
- b) La idea de que todo derecho estatuido por quienes se hallan autorizados para producir normas jurídicas debe corresponder a la exigencia política y jurídica de la previsibilidad de la decisión jurídica y a la exigencia de la seguridad jurídica.

Por su parte Norberto Bobbio distingue tres aspectos del positivismo jurídico: El primer aspecto o modalidad del positivismo jurídico, lo llama "positivismo jurídico metodológico", que consiste únicamente en un método de identificación y descripción de lo que se encuentra establecido como derecho. También llamado "positivismo jurídico en sentido estricto".

Desde este primer punto de vista, en consecuencia, positivista es todo aquel que adopta frente al derecho una actitud éticamente neutral, esto es, que acepta como criterio para distinguir una norma jurídica de uno que no lo es ciertos datos verificables objetivamente y no la mayor o menor correspondencia con un determinado sistema de valores.

En segundo término, Bobbio identifica un positivismo jurídico como teoría del derecho positivo, que vincula la existencia del derecho a la formación del Estado y que entiende que todo derecho es producto de la actividad del Estado.

En esta segunda modalidad, el positivismo jurídico es algo más que un método y se caracteriza por la idea de la supremacía del derecho producido por el Estado y por la idea de que las leyes tienen mayor valor como fuentes de derecho.

Por último existe también como una determinada ideología, que como tal, enarbola una o ambas afirmaciones que siguen, que todo derecho positivo es justo por el solo hecho de ser derecho positivo, sin importar su contenido, esto es al margen de su mayor o menor justicia de acuerdo con el sistema moral con que se lo enjuicie, es siempre un instrumento idóneo para obtener ciertos fines como el orden, la paz y la seguridad jurídica.

4.1.2 POSITIVISMO COMO SISTEMA FILOSÓFICO.-

El Positivismo es un sistema filosófico que contrapuso el espíritu naturalista y científico a las tendencias metafísicas y religiosas del Romanticismo. Lo fundó Augusto Comte, opuesto a toda especulación metafísica, admite únicamente el método experimental; prescinde de toda explicación trascendente de los fenómenos; no busca sus causas o esencias, sino las condiciones en que se producen; es la teoría sobre la cual se funda el método empírico que la ciencia moderna sigue en sus investigaciones.

La filosofía abandono por primera vez la teoría del conocimiento tradicional por una teoría de la ciencia, una teoría de la ciencia entendida como el producto de la sociedad en su historia. Discípulo de Saint Simón e influido por pensadores ilustrados del siglo XVIII, como Hume, D'Alembert y Condorcet, Comte fundo el positivismo; sistema filosófico que promovía una reforma social con una base científica, según la cual la humanidad atraviesa por tres estadios: el teológico, el metafísico y el positivo. El espíritu positivo es indisociable de la historia, la que ha debido seguir un curso necesario para permitir a nuestra inteligencia acceder a la "positividad racional".

En su obra "La filosofía positiva", el término positivista señalaba una realidad y tendencia constructivista. A través del conocimiento científico, se interesó en la reorganización de la vida social y el control de las fuerzas naturales, para el bien de la humanidad.

El positivismo admite como válido solo los conocimientos que presiden de la experiencia, la cual, junto a la inducción serían los métodos exclusivos de la ciencia. El positivismo es la negación de la metafísica, por lo tanto, la mutilación de la inteligencia humana.

Los componentes principales del positivismo serían la filosofía y el gobierno, conducta individual y social. La clave de cualquier reconstrucción se basa en el hecho de adoptar una actitud científica.

4.2 MARCO HISTÓRICO.-

4.2.1 EL TRABAJO EN LA COLONIA.-

La Encomienda. En América con el pretexto de enseñarles el Evangelio y cristianizar a los originarios, se encomienda a un español extensiones de tierras, más sus habitantes, El encomendero los explotaba haciéndolos trabajar para si, y además el trabajador debía pagar tributos al encomendero por la “evangelización y enseñanza” con oro, plata y coca. El encomendero por esta cesión de la corona debía pagar un diezmo y la primera cosecha que daban las tierras que estaban a su cargo.

La mita. Es una modalidad de trabajo obligatorio de los incas adaptada, transformada y establecida por el Virrey Toledo, consistía en la provisión por cada comunidad indígena de una cantidad de hombres para trabajos en las minas por el lapso de entre 16 meses a 5 años.

Los obrajes. Modalidad de trabajo obligatorio implantada por la Iglesia Católica para mujeres jóvenes en pequeños talleres artesanales. Posteriormente estos obrajes se implantaron en el cultivo y explotación de las tierras cedidas a la Iglesia.

Leyes De Indias. Es una recopilación hecha por el jesuita Encinas realizada durante el reinado del Carlos II. En la cual se establecía avances laborales como:

- Jornada de trabajo desde la salida del sol hasta el ocaso, con un descanso al medio día de una hora. Así como la reducción del trabajo en el invierno¹.
- El salario debía ser lo suficiente para cubrir las necesidades del trabajador.
- Establece asistencia médica y curativa en caso de enfermedad o accidente que le ocurriese al trabajador.
- Se prohíbe el pago del salario en especie, se protege el trabajo de las mujeres y los niños.

Según estas leyes avanzadas para su época el mitayo era un trabajador asalariado, pero las leyes no cambian las costumbres, el Rey estaba demasiado lejos para hacer acatar sus leyes, por lo que se quedaron en la norma sin plasmarse en la realidad social.

4.2.2 HISTORIA DEL DERECHO LABORAL BOLIVIANO – LEYES Y DECRETOS.-

Nuestro país nacía a la vida independiente económicamente postrado, como resultado de los trescientos años de explotación colonial y los dieciséis años de lucha revolucionara. Además de la continua declinación de la producción desde el siglo XVI y el abandono de la agricultura, el comercio y la industria por las autoridades coloniales.

Atraviesa por distintas etapas donde se dieron avances en materia laboral, entre estas tenemos:

¹ De 10 a la mañana a 4 de la tarde.

- a) Primera Etapa (1825 – 1900) Las relaciones laborales no está sujeta a norma especial, sino que cualquier contingencia emergente del trabajo, como un accidente, estaban reguladas por la ley civil de reparación de daños causados a una persona.

La cuantía de esta reparación se encontraba normada por dos principios fundamentales que estructuraban toda Teoría de los daños y perjuicios: el *Daño Emergente*² y el *Lucro Cesante*³; su calificación y determinación estaban atribuidos a la jurisdicción ordinaria.

Con el auge de la explotación del caucho en el noreste boliviano se había contratado trabajadores sin la garantía de retorno. Razón por la que se dicta la Ley de Enganche de 16 noviembre 1896 que establece: Pulpería, salario justo, y obligación de mandar un porcentaje a la familia del trabajador, garantía del retorno, no adelanto de sueldo.

- b) Segunda Etapa (1900 – 1924) Ley Del Descanso Dominical de 23 noviembre de 1915. Decreto Reglamentario de 30 agosto 1927. Su origen es religioso, el trabajador debía asistir a la iglesia. Con el Tratado de Versalles de 1919 se consolida este descanso de 24 horas a la semana, y estaba destinado a la recuperación de fuerzas por parte del trabajador.

Ley De Atención Dental Gratuito de 9 enero de 1920. Esta ley permite la atención dental gratuita en los centros mineros.

Ley De Servicio Médico Gratuito de 20 febrero de 1920. Establece que cualquier centro minero que tenga más de 50 trabajadores debe sostener

² Perjuicio material ocasionado por un hecho.

³ Lo que ha dejado de ganar al haberse producido el hecho.

un servicio de botica y atención medica gratuitos. Más tarde estos tres servicios se generalizan a centros ferroviarios e industriales.

Decreto Supremo de Reglamentación De La Huelga de 24 septiembre de 1920 Se reglamenta la huelga. Se introduce los procedimientos de conciliación y arbitraje.

Ley Sobre Enfermedades Profesionales de 18 enero de 1924. Establece la indemnización sobre la incapacidad que producía una enfermedad profesional.

Ley De Accidentes De Trabajo de 19 enero de 1924. Admite el Principio Del Riesgo Profesional, indemnización por accidentes de trabajo, aún en caso fortuito, en favor de los obreros o de sus causahabientes y el Principio de la Inversión de la Prueba⁴.

Ley Del Ahorro Obrero Obligatorio de 25 enero de 1924. Todo trabajador asalariado estaba obligado a ahorrar el 5% de sus remuneraciones, descontado del salario directamente por el patrón. Era controlado mediante las Libretas de Ahorro. El valor debía ser depositado en el Banco de La Nación hoy Banco Central de Bolivia, donde percibía un interés legal.

Ley De Protección A Empleados De Comercio E Industria de 21 noviembre de 1924. Reconoce la jornada laboral de 8 horas, indemnización por tiempo de servicios y por despido intempestivo, primas anuales y derechos a indemnizaciones por accidentes de trabajo.

c) Tercera Etapa (1925 – 1935) Se reglamenta las disposiciones anteriores.

⁴ El patrón debe probar la culpa grave contra todo lo afirmado por el trabajador.

Ley Del Departamento Nacional De Trabajo de 18 marzo de 1926. Crea esta institución, que era un organismo administrativo y judicial en materia laboral.

DS de Prevención De Accidentes de 18 de mayo de 1927. Dicta medidas y mecanismos de seguridad y prevención de accidentes de trabajo. Sigue el Principio de Inversión de la Prueba de la Teoría De La Responsabilidad Objetiva. Hasta ese momento regía el Principio Extracontractual⁵.

DS De Protección Del Niño Y La Mujer de 21 septiembre de 1929. Reglamenta la protección del niño y la mujer. Prohíbe el trabajo de la mujer en un lugar insalubre. Protege a la mujer porque debe traer sanos a los futuros trabajadores. Se prohíbe el trabajo de los niños.

- d) Cuarta Etapa: (1936 – 1956). *Ley General Del Trabajo*. Dos Conferencias de 1938 y de 1939 de Jefes Regionales del Departamento Nacional del Trabajo, elaboraron un proyecto del Código Del Trabajo. Pero este código no se aprobó, aún teniendo opiniones favorables de la OIT. Sobre estos antecedentes se promulga por Decreto Ley del 24 de mayo de 1939 la *Ley General Del Trabajo*, elevado a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942.

Su autor fue Remberto Capriles Rico. Esta Ley es breve, pero tiene el alcance de un código. Está complementada por su Decreto Reglamentario del 23 de agosto de 1943 y su derecho adjetivo que es promulgado por medio del Decreto Ley N° 16896 de 25 de julio de 1979

⁵ El trabajador tenía que probar que el accidente había sido culpa del patrón.

con el nombre de Código Procesal De Trabajo que entre otras cosas enseña a realizar un juicio laboral.

Ley De Seguro de Riesgos Profesionales de 15 de noviembre de 1950. Introduce el seguro para esta clase de riesgo. Las leyes de seguro social y de riesgos profesionales son fundidas en un solo texto a través del Decreto-Ley de 11 de octubre de 1951.

Código De Seguridad Social de 15 diciembre de 1956. Se promulga este código bajo los nuevos principios y orientaciones de las leyes que lo antecedieron.

Las Constituciones anteriores a la del 30 de octubre de 1938 no se habían ocupado de los derechos fundamentales del trabajador asalariado. Solamente proclamaban principios de libertad de industria y de trabajo. Los derechos de petición, de asociación sindical sólo eran derechos políticos sin la proyección hacia el campo profesional.

Bolivia no podía quedar a un lado de las influencias de las Constituciones de Querétaro de 1917, la Bolchevique de 1918, la de Weimar de 1919, la de Austria de 1920 y la Española de 1931.

Con la explotación de la minas se forman grupos de trabajadores mineros y ferroviarios. Aparecen los partidos obreros y socialistas que con la influencia de las Constituciones extranjeras quieren plasmar en nuestra Constitución el Régimen social.

La constitucionalización empieza con la incorporación del Régimen Social a la Constitución del 30 de octubre de 1938, que en sus Art. 156 a 163 establece:

- El trabajo es deber y un derecho.
- La Seguridad Social.
- Jornada Laboral De 8 Horas.
- Prohibición de trabajo en lugar insalubre a la mujer, o del niño menor de 14 años.
- El Descanso Hebdomadario .
- Salario justo o Salario Mínimo Vital.
- La Indemnización.
- La Asociación Sindical.
- El fuero sindical.
- El Derecho A La Huelga.
- Convención Colectiva Del Trabajo.
- El Tribunal Laboral.
- Inamovilidad para el ex – combatiente de la Guerra del Chaco

4.3 MARCO CONCEPTUAL.-

- a) Pasante: Estudiante de abogacía, o abogado ya, que practica, gratuitamente por lo común, con un profesional, para adquirir experiencia en la tramitación de las causas y en la redacción de los escritos. Constituye el aprendizaje forense.⁶

- b) Trabajo Dirigido: El trabajo dirigido es el aporte a una intervención práctica desarrollada en una Institución Pública o Privada; a través de una monografía, cuya planificación, elaboración y planificación puede referirse a una de las modalidades de seguimiento y evaluación de acciones, que desarrollado en el marco de las disposiciones del

⁶ CABANELLAS Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Ed 2003, p. 328

presente reglamento habilita al estudiante para la obtención del Diploma Académico de Licenciatura en Derecho y del respectivo Título en Provisión Nacional.

- 1) **Prospectiva:** Aporte de una investigación diagnóstico de proceso que aborda un problema jurídico concreto y la planificación de la intervención, cuya ejecución, seguimiento y evaluación se dirige a resolver un problema específico.

 - 2) **Retrospectiva:** Reporte de una experiencia en el campo profesional que se constituye en un aporte, a partir de la incorporación de los nuevos conocimientos teóricos metodológicos y que lleva a validación de modelos teóricos metodologías que contribuyan a comprender u problema jurídico concreto más profundamente, a plantear y desarrollar metodologías para abordarlo con más eficacia y/o a resolverlo por los estudiantes de la Carrera de Derecho por razones de tiempo, corresponde priorizar la segunda.
- c) **Ley:** Constituye la ley una de las fuentes, tal vez la principal, del Derecho. En sentido amplio, se entiende por ley toda norma jurídica reguladora de los actos y de las relaciones humanas, aplicable en determinados tiempo y lugar. Dentro de esa idea, sería ley todo precepto dictado por autoridad competente, mandando o prohibiendo una cosa en consonancia con la justicia y para el bien de los gobernados. Así, entrarían dentro dentro del concepto no solo la ley en sentido restringido o propio, como norma jurídica elaborada por los órganos estatales con potestad legislativa, que en los regímenes constitucionales son el Congreso que la sanciona y el jefe del Estado que la promulga, sino también los reglamentos, ordenanzas, órdenes,

decretos, etc., dictados por una autoridad en ejercicio de sus funciones.⁷

- d) Decreto Supremo: Es de origen presidencial, dictada dentro de su competencia, lleva la firma del o los Ministros de Estado respectivos y está sujeta a una tramitación especial.
- e) Decreto ley: Disposición de carácter legislativo que, sin ser sometida al órgano adecuado, se promulga por el Poder Ejecutivo, en virtud de alguna excepción circunstancial o permanente, previamente determinada.
- f) Decreto reglamentario: El que, con la firma de un ministro o secretario de Estado, redactado por él o por sus colaboradores, a combinadamente, y la sanción del jefe del Estado, regula con detalle el régimen que sobre una institución ha establecido, en lineamientos fundamentales, una ley, y sin desconocer substancialmente ninguna de sus normas.
- g) Reglamento Interno: Conjunto de normas que determinan las condiciones que deben sujetarse el empleador y los trabajadores en sus relaciones de trabajo. Así mismo, para que pueda producir los efectos jurídicos y ser legítimo debe tener en cuenta la ley, Constitución y los Convenios Internacionales que consagren los derechos de los trabajadores.⁸

⁷ OSSORIO Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Pg. 547

⁸ Cartilla Laboral Legis, edición 2006 Legis Editores S.A.

- h) Trabajador: Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económica.⁹
- i) Trabajo: El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento.¹⁰
- j) Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Son los derechos humanos socioeconómicos, se incluyen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 e indicados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Son los denominados derechos fundamentales de Segunda Generación, algunos ejemplos de estos derechos incluyen el derecho a la alimentación, el derecho a la vivienda, el derecho a la salud, el derecho al trabajo, el derecho al acceso a la educación, el derecho a la elección de empleo, el derecho a la seguridad social, entre otros.
- k) Derechos Fundamentales: son aquellos inherentes al ser humano, pertenecen a toda persona en razón a su dignidad humana. Ámbito limitado del individuo imprescindible para el desarrollo y la libertad de las personas, es núcleo básico e irrenunciable del estatuto jurídico del individuo.

4.4. MARCO JURÍDICO.-

- a) Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.

⁹ CABANELLAS Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Ed. 2003 p. 438

¹⁰ *Ibíd*em

- b) Ley General del Trabajo de 8 de diciembre de 1942.
- c) Decreto Supremo N° 224 de 23 de Agosto de 1943 Reglamento de la Ley General del Trabajo,
- d) Ley General De Higiene Y Seguridad Ocupacional de 2 de agosto de 1979.
- e) Ley No. 2027 Estatuto del Funcionario Público.
- f) Ley No. 070 De Educación Avelino Siñani – Elizardo Perez.
- g) Ley No. 1178 De Administración y Control Gubernamentales.
- h) Decreto Supremo 1321 de 13 de agosto de 2012.

4.1.1 MARCO JURÍDICO COMPARADO.-

- a) Constitución Política de la Nación Argentina.
- b) Ley de Pasantías de la Nación Argentina.

5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.-

¿Por qué la necesidad de la creación de una Ley de Pasantías y Trabajo Dirigido en el Estado Plurinacional de Bolivia?

6. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.-

6.1 OBJETIVO GENERAL.-

Demostrar la necesidad de la creación y promulgación de una Ley de Pasantías – Trabajo Dirigido en el territorio nacional.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.-

- a) Analizar el Decreto Supremo 1321 que habla sobre las pasantías en Instituciones Públicas.
- b) Evidenciar los vacíos jurídicos que existen sobre las pasantías y los problemas que se originan.
- c) Proponer un Anteproyecto de Ley de Pasantías - Trabajo Dirigido.

7. METOLOGÍA Y TÉCNCAS DE INVESTIGACIÓN.-

7.1 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.-

7.1.1 MÉTODO ANALITICO.-

Que supone la descomposición de un todo complejo en sus partes, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, este método será útil en cuanto se pueda analizar todo lo referente al marco jurídico que rodea a la pasantía.

7.1.2 MÉTODO INDUCTIVO.-

Este método usa el razonamiento de que parte de lo particular hacia lo general, con ello se podrán predecir los alcances que tengan las encuestas de la investigación.

7.1.3 MÉTODO DEDUCTIVO.-

La característica de éste método de investigación es que parte de lo general a lo particular, así se podrá encontrar los beneficios de una Ley, de forma más individualizada.

7.2 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.-

a) LA ENCUESTA.-

Se realiza mediante cuestionarios escritos sobre un determinado universo representativo de personas sobre un tema específico. Con ello se podrá conocer las necesidades reales de los pasantes.

b) TÉCNICA BIBLIOGRÁFICA.-

Con ella se recabará información sobre proyectos de Ley existentes y normativa referente al tema en cuestión, para contrastar los expuesto en la encuesta y así poder obtener mediante los métodos señalados, los resultados de la investigación.

CAPÍTULO II ANTECEDENTES

1. ANTECEDENTES HISTORICOS

Como consecuencia de la Revolución Francesa, a partir del año de 1948 se empezó a crear una reglamentación internacional del trabajo promovida principalmente por organizaciones obreras.

Uno de los actores principales en cuanto al avance de los derechos de los trabajadores es Robert Owen, que entre las principales iniciativas se encuentran la reducción de la jornada de trabajo, eliminación del régimen de multas en las fábricas, creación de escuelas para los hijos de los trabajadores, fijar la edad mínima de admisión para el trabajo en 10 años¹¹, implementó el descanso semanal, además de la prohibición del trabajo nocturno y de niños y mujeres.

También tenemos las de Emilio Frey, Presidente del Consejo Suizo que presentó un proyecto de reglamentación del trabajo en fábricas. Albert de Mun, político francés, que en 1881 pidió en la Cámara Francesa un pronunciamiento en favor de la Reglamentación Internacional del Trabajo.

La primera Conferencia Internacional del Trabajo fue hecha en la ciudad alemana de Berlín el 15 de marzo de 1890, en la que se aprobaron y reglamentaron varios convenios, incluyendo la fijación de la edad de trabajo a los doce años, prohibición del trabajo nocturno para mujeres y menores, entre los principales.

En julio de 1900 se realizó en París a iniciativa de la Universidad y el Gobierno, un Congreso Internacional que creó la Asociación Internacional para la Protección Legal de Trabajadores, misma que entró en funcionamiento el 1º de Mayo de 1901, se encargó de recopilar y archivar la legislación internacional del trabajo así como la recolección de estadísticas laborales.

¹¹ Actualmente por criterios de la OIT la edad en que se estima que se comienza el trabajo es de 7 años.

Debido a la Primera Guerra Mundial la Asociación sobrevivió con el nombre de Asociación Internacional para el Progreso Social, solamente trataba temas como el paro y la higiene del trabajo.

En 1914 se propuso la creación de una Carta Orgánica del Trabajo. Asimismo el presidente de los Estados Unidos de Norteamérica consignó la creación de una oficina permanente del trabajo que formara parte de la organización de la Liga de las Naciones.

Se creó en 1919 la Organización Internacional del Trabajo con sede en Ginebra, nace como consecuencia de la firma del tratado de Versalles, son miembros todos los Estados que pertenecían a la organización antes del 1 de noviembre 1945, también los Estados que perteneciendo a la O.N.U. expresen su deseo de incorporarse a ella, además de los Estados no miembros de la O.N.U. pero que son aceptados por la Conferencia Internacional de Paris de 1945.

La composición es tripartita puesto que no solo la conforman los representantes de los Estados, sino también comprende delegados obreros y patronales.

La OIT cuenta con organismos administrativos como la Oficina Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y un organismo deliberante que es la Conferencia Internacional del Trabajo.

La Conferencia Internacional tiene como finalidad esencial el desarrollo de la legislación internacional del trabajo, esto mediante Proyectos de Convención, Convenios y Resoluciones, al ser de carácter deliberante pero no legislativo, los convenios y recomendaciones no se incorporan inmediatamente a la legislación positiva de los países

Nuestro país es miembro de la OIT desde su fundación. Mediante DS 2765 de 2 de octubre de 1951 se aprueba el instrumento definitivo de enmienda a la constitución de la OIT.

Mediante DS 3548 de 30 de octubre de 1953 el gobierno de la Nación vio la necesidad de incorporar a la legislación social vigente todas aquellas disposiciones necesarias para regularizar el trabajo peculiar en las industrias del país. Mediante de DL No 7737 de 28 de Julio de 1966 se ratifican varios convenios.¹²

2. HISTORIA DE DERECHO LABORAL BOLIVIANO

Bolivia se inclinó por el Sistema de la Recopilación no por el Sistema de Codificación, salvo el Código Procesal Del Trabajo promulgado por Decreto Ley No. 16896 de 25 julio de 1979 y el Código De Seguridad Social promulgada el 15 diciembre de 1956.

La recopilación empieza con la promulgación del Decreto Ley el 24 de mayo de 1939 de la Ley General del Trabajo elevado a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942 y reglamentado el 23 de agosto de 1943.

El 2 de agosto de 1979 se promulga la Ley general de higiene y seguridad ocupacional que se ocupa de los requisitos y condiciones para el trabajo de un obrero.

El 29 de agosto de 1985 durante el gobierno de Víctor Paz Estensoro se promulga el Decreto Supremo 21060 que trata de asegurar la libertad para que las fuerzas del mercado establezcan las relaciones fundamentales de la economía y la sociedad. Establece la libertad de precios y salarios, libertad

¹² JIMENEZ, Raul, Lecciones de Derecho Laboral, Tomo I, pg. 181

*cambiaría, apertura total al exterior, libre contratación y traslado de las actividades económico rentables a la empresa privada*¹³

El 30 de noviembre de 1985 se promulga el DS 21137 que reglamenta el DS 21060 que entre sus títulos establece la racionalización salarial y de personal.

A grandes rasgos la Ley General del Trabajo establecía:

- a) Jornada de trabajo desde la salida del sol hasta el ocaso, con un descanso al medio día de una hora. En invierno el trabajo se debía reducir desde las 10 de la mañana hasta la 4 de la tarde.
- b) El salario debía ser lo suficiente para cubrir las necesidades del trabajador, y fijados en último término por las justicias (autoridades).
- c) Se deberá establecer asistencia médica y curativa en caso de enfermedad o accidente que le ocurriese al trabajador.
- d) Se prohíbe el pago del salario en especie, se protege el trabajo de las mujeres y los niños.

Recién en el año 1952 cambian las estructuras económicas sociales, producto de la Revolución del 9 de abril de 1952, las relaciones obrero patronales cambian diametralmente. El poder pasa a los sindicatos.

Las organizaciones laborales alcanzan su apogeo. Nace la Central Obrera Boliviana. El dirigente sindical tiene mentalidad política. Tienen poder de decisión y poder de convocatoria. El poder obrero se rompe con las dictaduras militares. Con la dictadura de García Meza el poder obrero declina aún más.

¹³ RAMOS, Pablo, Neoliberalismo En Acción. La Paz: Papiro S.R.L., 1986, pg 10-11.

El 29 de agosto de 1985 a solo tres años de recuperación de la democracia, Este hecho obligo la promulgación del Decreto Supremo N° 21060 que aplico políticas fiscales y monetarias restrictivas, instauró un bolsín como mecanismo de fijación del tipo de cambio flexible, liberalizó el mercado financiero y se suprimieron los controles de precios y de comercio exterior.

Como resultado de la promulgación de este Decreto Supremo, el déficit fiscal fue controlado mediante el rígido manejo de gastos y aumento de ingresos, ayudó a revertir la crisis inflacionaria, garantizó las políticas macroeconómicas adecuadas, regulación eficiente, promovió inversiones y produjo estabilidad financiera. Permitió la integración a la economía global a través de la regulación de las empresas y la inversión extranjera. Redujo el costo de pensiones para los jubilados pasándolos los aportes a Fondos de Pensiones.

Virtualmente cambio la constitución social a un constitucionalismo liberal, desconociendo la Ley General del Trabajo, aunque hay que hacer notar que tampoco nadie impugno su inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional. Ya que toda norma promulgada goza del Principio de Presunción de Constitucionalidad.

2.1 NUEVOS PROYECTOS SOBRE EL CÓDIGO DEL TRABAJO

Ante la dispersión de leyes existe la necesidad de la promulgación de un nuevo Código del Trabajo. El Poder Ejecutivo, a la cabeza del Ministerio de Justicia, está preparando un nuevo paquete de leyes a promulgarse dentro de los próximos años, mismos que se ajustan a la Nueva Constitución Política del Estado.

3. ACTUAL LEY GENERAL DEL TRABAJO.-

Fue promulgada el 24 de mayo de 1939 y elevada a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942, modificada en varias oportunidades, se mantiene aún en vigencia, está compuesta por 12 títulos y 122 artículos.

Está conformada por:

- a)** Disposiciones Generales: Se refiere al campo de aplicación de la Ley. Determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, define a los sujetos de la relación laboral, así como el característica irrenunciable de los derechos sociales.
- b)** Del Contrato de Trabajo: Contiene la normas relacionadas con la clasificación de los contratos, la mayoría de edad laboral, pre aviso, desahucio, término de prueba, situación del trabajador ante la sustitución del empleador, causales de retiro, indemnización, contrato individual y colectivo, el aprendizaje y el enganche.
- c)** De Ciertas Clases de Trabajo: Establece las normas referidas al trabajo a domicilio y doméstico.
- d)** De las Condiciones Generales del Trabajo: Contiene normas sobre días hábiles para el trabajo, descansos anuales, remuneraciones, primas anuales, trabajo de mujeres y menores, trabajo nocturno en panaderías, ascensos y obligatoriedad de la jubilación.
- e)** De la Seguridad e Higiene del Trabajo: Disposiciones legales de protección de la salud del trabajador, son complementadas con la Ley de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar.
- f)** De la Asistencia Médica y Otras Medidas de Previsión Social: Muchas de las medidas complementadas por este título han sido asumidas por el Sistema de Seguridad Social, quedando vigentes las referidas a servicios de energía, asistencia médica y farmacia en los

campamentos, funcionamiento de pulperías y el perfeccionamiento técnico de los trabajadores.

- g)** De los Riesgos Profesionales: Determina la obligación de toda empresa o empleador a pagar a los trabajadores que ocupe, las indemnizaciones por grados de incapacidad por accidentes o enfermedades ocurridas por razón de trabajo.
- h)** Del Seguro Social Obligatorio: Sienta las bases para la legislación de Seguridad Social.
- i)** De la Organización de Patrones y Trabajadores: Desarrolla las normas constitucionales de libertad de asociación patronal y de trabajadores, el fuero sindical como garantía de los dirigentes sindicales.
- j)** De los Conflictos: Establece mecanismos de solución de conflictos, a partir de los pliegos petitorios, la conciliación, el arbitraje, también sobre la huelga y el lockout empresarial, complementado con disposiciones sobre la prohibición del derecho de huelga en servicios públicos mediante ley de diciembre de 1942 y DS de marzo de 1950.
- k)** De la Prescripción y las Sanciones: Regula la pérdida de derechos sobre el transcurso del tiempo, así como las sanciones a que se hacen pasibles los empleadores por incumplimiento de leyes laborales.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DEL DECRETO SUPREMO 1321 DE 13 DE AGOSTO DE 2012 SOBRE PASANTÍAS Y TRABAJO DIRIGIDO

1. ALCANCES DEL DECRETO SUPREMO

El Decreto Supremo 1321 de 13 de Agosto de 2012, está destinado a que las Entidades Públicas ofrezcan espacios e impulsen la realización no solo de

pasantías y trabajo dirigido, sino también de otras modalidades de titulación y práctica, así lo determina el Art 1 (objeto). *El presente Decreto Supremo tiene por objeto promover y consolidar la realización de pasantías, proyectos de grado, trabajos dirigidos y tesis de los estudiantes de las universidades públicas autónomas y universidades indígenas, en las entidades públicas.*

La realización de las mismas serán en Ministerios y Entidades Públicas, Art 2 (ámbito de aplicación). *El presente Decreto Supremo es de aplicación obligatoria en todos los Ministerios de Estado y entidades públicas.* Estas Entidades deberán generar espacios para los estudiantes con carácter obligatorio, pero de acuerdo a sus capacidades, tal como lo señala el Art. 3 numeral I, las pasantías tendrán un plazo máximo de 6 meses y las demás modalidades estarán sujetas a lo dispuesto por el convenio que firmen.

El Art. 4 nos habla de la firma de convenios interinstitucionales para que se puedan llevar a cabo dichas pasantías, se recalca en el numeral III que las pasantías, trabajo dirigido, entre otros no implican relación laboral, contractual, ni pago de beneficios sociales.

El Art. 5 se refiere a la certificación que obtendrán los egresados y estudiantes: *“Los estudiantes, egresados o titulados de las universidades públicas autónomas y universidades indígenas, que hayan accedido a la realización de prácticas universitarias u otras señaladas en el Artículo 3 del presente Decreto Supremo, tendrán derecho a recibir una certificación que acredite mínimamente la duración y el área de las actividades desarrolladas.”.*

Sobre el financiamiento de la pasantía, trabajo dirigido, proyecto de grado, tesis, en el artículo 6 se menciona que: *“...podrán ser reconocidas con un estipendio de acuerdo a la disponibilidad financiera de cada entidad, no implicando costo adicional para el TGN”.*

El artículo 7 del Decreto señala que las pasantías en el sector salud, se mantienen reguladas por sus normas. Finalmente una Disposición Transitoria indica que todos los convenios firmados previo a la publicación del Decreto, están vigentes hasta su conclusión.

2. BENEFICIOS PARA EL ESTUDIANTE

Para los estudiantes el mayor beneficio radica en la obligatoriedad a las Entidades Públicas y Ministerios a abrir espacios para la realización de pasantías, trabajo dirigido y demás modalidades, contando con la certificación de la misma,

Señala el máximo de la pasantía en 6 meses que de alguna manera protege a los estudiantes de un trabajo sin los beneficios de Ley disfrazado bajo una pasantía.

3. FALENCIAS Y CRITICA JURIDICA

Este Decreto no va más allá de las Universidades Públicas Autónomas y Universidades Indígenas, el Art. 9 de la Constitución Política del Estado que habla sobre los fines esenciales del Estado señala en el numeral 5: *“Garantizar el acceso de las personas a la educación, a la salud y al trabajo.”* El Art 17 nos dice: *“Toda persona tiene derecho a recibir educación en todos los niveles de manera universal, productiva, gratuita, integral e intercultural, sin discriminación.”* Siguiendo en la misma línea el Art 48 numeral VII dice: *“El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.”*

De lo expuesto en el párrafo anterior se puede deducir que el Decreto Supremo 1321 es inconstitucional y discriminatorio, pues no contempla a las

Universidades Privadas ni otro tipo de Educación Superior que exista, contradictorio además con otras leyes promulgadas en los últimos años como la Ley No 070 que en su Art. 5 sobre el primer objetivo de la educación indica: “...el desarrollar la formación integral de las personas y el fortalecimiento de la conciencia social crítica de la vida...” ¿Puede existir una formación integral cuando desde el mismo Estado se discrimina a estudiantes y egresados?

Con el Decreto Supremo no se intenta regular o uniformar la pasantía, sino simplemente abrir espacios para Universidades Públicas e Indígenas, tal como lo especifica el artículo referente al objetivo.

Sino existe un marco general que norme esta modalidad, se hace difícil que exista un aprovechamiento óptimo de los espacios que se intenta abrir, en resumen lo que se está haciendo es crear la norma adjetiva sin que exista la sustantiva.

CAPÍTULO IV

LA NECESIDAD DE UNA LEY DE PASANTIAS

1. DERECHOS FUNDAMENTALES DE SEGUNDA GENERACIÓN.-

Son los Derechos Económicos, Sociales y Culturales o de Segunda Generación.

Son universales, interdependientes, indivisibles y progresivos. Se los hace respetar a través de las acciones de defensa, por ejemplo la Acción De Libertad¹⁴ que protege el derecho de libertad de locomoción, o la Acción De

¹⁴ Arts. 125 a 127 de la Constitución Política del Estado de Bolivia.

Cumplimiento¹⁵ en caso de incumplimiento de disposiciones previstas en las leyes.

El Estado tiene el deber de promoverlos, protegerlos y respetarlos. El Estado garantiza a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de los derechos.

Estos derechos se consolidan a finales del siglo XIX e inicios del siglo XX derivados del crecimiento de los ideales socialistas y del crecimiento del movimiento laboral en Europa.

La constitución mexicana de 5 de febrero de 1917 fue la primera que la consagra, la Constitución de Querétaro, luego la Constitución Soviética de 1918, la de Weimar en 1919.

Los derechos de primera generación quieren conseguir la limitación del poder de los gobernantes, mientras que los derechos de segunda generación buscan la realización por parte del Estado, de diversas acciones para reducir las desigualdades. El Estado no solo debe reconocer los derechos, sino tratar de lograr el bienestar del individuo y su familia.

Los Derechos Fundamentales de Segunda Generación comprenden a los siguientes derechos:

- a) Derecho al trabajo,
- b) Derecho a la estabilidad laboral,
- c) Derecho al salario justo,
- d) Derecho a la huelga y libertades sindicales,
- e) Derecho a la seguridad social,

¹⁵ Art. 134 de la Constitución Política del Estado de Bolivia

- f) Derecho a recibir instrucción, educación y adquirir cultura,
- g) Derecho a la salud,
- h) Derecho a la libertad de prensa.
- i) Derecho a la libertad de asociarse para trabajar lícitamente.

Los derechos a la educación y al trabajo están enmarcados dentro de estos derechos, por lo que cada persona tienen el derecho a la educación, capacitación e información; al trabajo, salario justo, estabilidad laboral, así como a otros derechos humanos fundamentales para su realización plena. Estos derechos se encuentran establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos¹⁶, Pactos Internacionales, la Convención de los Derechos del Niño y otros tratados y declaraciones internacionales, así como también en nuestra Constitución Política del Estado.

El derecho a la educación se entiende como el derecho a una educación primaria gratuita obligatoria para todos los niños, una obligación a desarrollar una educación secundaria accesible para todos los jóvenes sin distinción racial, como también un acceso equitativo a la educación superior y una responsabilidad de proveer educación básica a los individuos que no han completado la educación primaria. Adicionalmente a estas provisiones sobre acceso a la educación abarca también la obligación de eliminar la

¹⁶ "Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos..." Art. 27, Declaración Universal de los Derechos Humanos.

*discriminación en todos los niveles del sistema educativo, fijar estándares mínimos y mejorar la calidad.*¹⁷

Por su parte el Derecho al Trabajo, entendido como un derecho fundamental comprende:

- a) *Derecho al trabajo, garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado,*
- b) *Derecho en el trabajo, reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad,*
- c) *Derecho del trabajo, salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo.*
- d) *Derecho después del trabajo, previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales, y.*
- e) *Derecho Colectivo del Trabajo, sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje.*¹⁸

2. LA CONSTITUCION Y EL DERECHO A LA EDUCACION Y AL TRABAJO.-

El Derecho a la educación es consagrado en el artículo 17 del Capítulo Segundo – Derechos Fundamentales, que señala: *“Toda persona tiene derecho*

¹⁷ UNESCO - UNICEF, *A Human Rights-Based Approach to Education for All*, 2007. pg 7.

¹⁸ OSSORIO, Manuel, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, Buenos Aires Argentina, Heliasta, 24va, 1997 pg 322

a recibir educación en todos los niveles de manera universal, productiva, gratuita, integral e intercultural, sin discriminación.”

Llama la atención que en el texto constitucional haya un capítulo distinto de derechos en el Capítulo Cuarto, que vienen a ser una especie de derechos exclusivos denominado “Derechos de las Naciones y Pueblos Indígena Originario Campesinos” donde se reitera el Derecho a la educación con peculiares características en el numeral 12) *“A una educación intracultural, intercultural y plurilingüe en todo el sistema educativo.”*

De igual manera pasa con la Sección VIII Derechos de las Personas con Discapacidad en el artículo 70, numeral 2) *“A una educación y salud integral gratuita.”*

El Capítulo Sexto, Educación, Interculturalidad y Derechos Culturales tiene un amplio desarrollo en lo que al derecho a la educación se refiere, cabe resaltar que culminar el bachillerato no solo es un derecho, sino una obligación en nuestro país. La Sección I Educación está compuesta de los siguientes artículos:

Artículo 77. I. La educación constituye una función suprema y primera responsabilidad financiera del Estado, que tiene la obligación indeclinable de sostenerla, garantizarla y gestionarla.

II. El Estado y la sociedad tienen tuición plena sobre el sistema educativo, que comprende la educación regular, la alternativa y especial, y la educación superior de formación profesional. El sistema educativo desarrolla sus procesos sobre la base de criterios de armonía y coordinación.

III. El sistema educativo está compuesto por las instituciones educativas fiscales, instituciones educativas privadas y de convenio.

Artículo 78. I. La educación es unitaria, pública, universal, democrática, participativa, comunitaria, descolonizadora y de calidad.

II. La educación es intracultural, intercultural y plurilingüe en todo el sistema educativo.

III. El sistema educativo se fundamenta en una educación abierta, humanista, científica, técnica y tecnológica, productiva, territorial, teórica y práctica, liberadora y revolucionaria, crítica y solidaria.

IV. El Estado garantiza la educación vocacional y la enseñanza técnica humanística, para hombres y mujeres, relacionada con la vida, el trabajo y el desarrollo productivo.

Artículo 79. La educación fomentará el civismo, el diálogo intercultural y los valores ético morales. Los valores incorporarán la equidad de género, la no diferencia de roles, la no violencia y la vigencia plena de los derechos humanos.

Artículo 80. I. La educación tendrá como objetivo la formación integral de las personas y el fortalecimiento de la conciencia social crítica en la vida y para la vida. La educación estará orientada a la formación individual y colectiva; al desarrollo de competencias, aptitudes y habilidades físicas e intelectuales que vincule la teoría con la práctica productiva; a la conservación y protección del medio ambiente, la biodiversidad y el territorio para el vivir bien. Su regulación y cumplimiento serán establecidos por la ley.

II. La educación contribuirá al fortalecimiento de la unidad e identidad de todas y todos como parte del Estado Plurinacional, así como a la identidad y desarrollo cultural de los miembros de cada nación o pueblo indígena originario campesino, y al entendimiento y enriquecimiento intercultural dentro del Estado.

Artículo 81. I. La educación es obligatoria hasta el bachillerato.

II. La educación fiscal es gratuita en todos sus niveles hasta el superior.

III. A la culminación de los estudios del nivel secundario se otorgará el diploma de bachiller, con carácter gratuito e inmediato.

Artículo 82. I. El Estado garantizará el acceso a la educación y la permanencia de todas las ciudadanas y los ciudadanos en condiciones de plena igualdad.

II. El Estado apoyará con prioridad a los estudiantes con menos posibilidades económicas para que accedan a los diferentes niveles del sistema educativo, mediante recursos económicos, programas de alimentación, vestimenta, transporte, material escolar; y en áreas dispersas, con residencias estudiantiles, de acuerdo con la ley.

III. Se estimulará con becas a estudiantes de excelente aprovechamiento en todos los niveles del sistema educativo. Toda niña, niño y adolescente con talento natural destacado tiene derecho a ser atendido educativamente con métodos de formación y aprendizaje que le permitan el mayor desarrollo de sus aptitudes y destrezas.

Artículo 83. Se reconoce y garantiza la participación social, la participación comunitaria y de los padres de familia en el sistema educativo, mediante organismos representativos en todos los niveles del Estado y en las naciones y pueblos indígena originario campesinos. Su composición y atribuciones estarán establecidas en la ley.

Artículo 84. El Estado y la sociedad tienen el deber de erradicar el analfabetismo a través de programas acordes con la realidad cultural y lingüística de la población.

Artículo 85. El Estado promoverá y garantizará la educación permanente de niñas, niños y adolescentes con discapacidad, o con talentos extraordinarios en el aprendizaje, bajo la misma estructura, principios y valores del sistema educativo, y establecerá una organización y desarrollo curricular especial.

Artículo 86. En los centros educativos se reconocerá y garantizará la libertad de conciencia y de fe y de la enseñanza de religión, así como la espiritualidad de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, y se fomentará el respeto y la convivencia mutua entre las personas con diversas opciones religiosas, sin imposición dogmática. En estos centros no se discriminará en la aceptación y permanencia de las alumnas y los alumnos por su opción religiosa.

Artículo 87. Se reconoce y respeta el funcionamiento de unidades educativas de convenio con fines de servicio social, con acceso libre y sin fines de lucro, que deberán funcionar bajo la tuición de las autoridades públicas, respetando el derecho de administración de entidades religiosas sobre dichas unidades educativas, sin perjuicio de lo establecido en disposiciones nacionales, y se regirán por las mismas normas, políticas, planes y programas del sistema educativo.

Artículo 88. I. Se reconoce y respeta el funcionamiento de unidades educativas privadas, en todos los niveles y modalidades, éstas se regirán por las políticas, planes, programas y autoridades del sistema educativo. El Estado garantiza su funcionamiento previa verificación de las condiciones y cumplimiento de los requisitos establecidos por la ley.

II. Se respeta el derecho de las madres y padres a elegir la educación que convenga para sus hijas e hijos.

Artículo 89. El seguimiento, la medición, evaluación y acreditación de la calidad educativa en todo el sistema educativo, estará a cargo de una institución pública, técnica especializada, independiente del Ministerio del ramo. Su composición y funcionamiento será determinado por la ley.

Artículo 90. I. El Estado reconocerá la vigencia de institutos de formación humanística, técnica y tecnológica, en los niveles medio y superior, previo cumplimiento de las condiciones y requisitos establecidos en la ley.

II. El Estado promoverá la formación técnica, tecnológica, productiva, artística y lingüística, a través de institutos técnicos.

III. El Estado, a través del sistema educativo, promoverá la creación y organización de programas educativos a distancia y populares no escolarizados, con el objetivo de elevar el nivel cultural y desarrollar la conciencia plurinacional del pueblo.

La Sección II habla sobre la Educación Superior, contiene todo lo relativo a las Universidades, Escuelas de formación docente e Institutos públicos y privados, ratifica la autonomía universitaria, así como la obligatoriedad del Estado de sustentar económicamente la educación universitaria pública, un punto interesante es que en el artículo 96 textualmente se conjugan los derechos a la educación y al trabajo en el numeral II: *“Se garantiza la carrera docente y la inamovilidad del personal docente del magisterio, conforme con la ley. Los docentes gozarán de un salario digno.”* consta de los siguientes artículos:

Artículo 91. I. La educación superior desarrolla procesos de formación profesional, de generación y divulgación de conocimientos orientados al desarrollo integral de la sociedad, para lo cual tomará en cuenta los conocimientos universales y los saberes colectivos de las naciones y pueblos indígena originario campesinos.

II. La educación superior es intracultural, intercultural y plurilingüe, y tiene por misión la formación integral de recursos humanos con alta calificación y competencia profesional; desarrollar procesos de investigación científica para resolver problemas de la base productiva y de su entorno social; promover políticas de extensión e interacción social para fortalecer la diversidad científica, cultural y lingüística; participar junto a su pueblo en todos los procesos de

liberación social, para construir una sociedad con mayor equidad y justicia social.

III. La educación superior está conformada por las universidades, las escuelas superiores de formación docente, y los institutos técnicos, tecnológicos y artísticos, fiscales y privados.

Artículo 92. I. Las universidades públicas son autónomas e iguales en jerarquía. La autonomía consiste en la libre administración de sus recursos; el nombramiento de sus autoridades, su personal docente y administrativo; la elaboración y aprobación de sus estatutos, planes de estudio y presupuestos anuales; y la aceptación de legados y donaciones, así como la celebración de contratos, para realizar sus fines y sostener y perfeccionar sus institutos y facultades. Las universidades públicas podrán negociar empréstitos con garantía de sus bienes y recursos, previa aprobación legislativa.

II. Las universidades públicas constituirán, en ejercicio de su autonomía, la Universidad Boliviana, que coordinará y programará sus fines y funciones mediante un organismo central, de acuerdo con un plan de desarrollo universitario.

III. Las universidades públicas estarán autorizadas para extender diplomas académicos y títulos profesionales con validez en todo el Estado.

Artículo 93. I. Las universidades públicas serán obligatoria y suficientemente subvencionadas por el Estado, independientemente de sus recursos departamentales, municipales y propios, creados o por crearse.

II. Las universidades públicas, en el marco de sus estatutos, establecerán los mecanismos de participación social de carácter consultivo, de coordinación y asesoramiento.

III. Las universidades públicas establecerán mecanismos de rendición de cuentas y transparencia en el uso de sus recursos, a través de la presentación

de estados financieros a la Asamblea Plurinacional Legislativa, a la Contraloría General y al Órgano Ejecutivo.

IV. Las universidades públicas, en el marco de sus estatutos, establecerán programas de desconcentración académica y de interculturalidad, de acuerdo a las necesidades del Estado y de las naciones y pueblos indígena originario campesinos.

V. El Estado, en coordinación con las universidades públicas, promoverá en áreas rurales la creación y el funcionamiento de universidades e institutos comunitarios pluriculturales, asegurando la participación social. La apertura y funcionamiento de dichas universidades responderá a las necesidades del fortalecimiento productivo de la región, en función de sus potencialidades.

Artículo 94. I. Las universidades privadas se regirán por las políticas, planes, programas y autoridades del sistema educativo. Su funcionamiento será autorizado mediante decreto supremo, previa verificación del cumplimiento de las condiciones y requisitos establecidos por la ley.

II. Las universidades privadas estarán autorizadas para expedir diplomas académicos. Los títulos profesionales con validez en todo el país serán otorgados por el Estado.

III. En las universidades privadas, para la obtención de los diplomas académicos en todas las modalidades de titulación, se conformarán tribunales examinadores, que estarán integrados por docentes titulares, nombrados por las universidades públicas, en las condiciones establecidas por la ley. El Estado no subvencionará a las universidades privadas.

Artículo 95. I. Las universidades deberán crear y sostener centros interculturales de formación y capacitación técnica y cultural, de acceso libre al pueblo, en concordancia con los principios y fines del sistema educativo.

II. Las universidades deberán implementar programas para la recuperación, preservación, desarrollo, aprendizaje y divulgación de las diferentes lenguas de las naciones y pueblos indígena originario campesinos.

III. Las universidades promoverán centros de generación de unidades productivas, en coordinación con las iniciativas productivas comunitarias, públicas y privadas.

Artículo 96. I. Es responsabilidad del Estado la formación y capacitación docente para el magisterio público, a través de escuelas superiores de formación. La formación de docentes será única, fiscal, gratuita, intracultural, intercultural, plurilingüe, científica y productiva, y se desarrollará con compromiso social y vocación de servicio.

II. Los docentes del magisterio deberán participar en procesos de actualización y capacitación pedagógica continua.

III. Se garantiza la carrera docente y la inamovilidad del personal docente del magisterio, conforme con la ley. Los docentes gozarán de un salario digno.

Artículo 97. La formación post-gradual en sus diferentes niveles tendrá como misión fundamental la cualificación de profesionales en diferentes áreas, a través de procesos de investigación científica y generación de conocimientos vinculados con la realidad, para coadyuvar con el desarrollo integral de la sociedad. La formación post-gradual será coordinada por una instancia conformada por las universidades del sistema educativo, de acuerdo con la ley.

El constitucionalismo social ha aportado a la Constitución Política del Estado de Bolivia, en el ámbito laboral, principios básicos incorporados desde 1938 orientados a la protección del trabajo y los trabajadores que son los siguientes:

- a) Derecho al trabajo y al salario justo,
- b) Jornada laboral de 8 horas,

- c) Derecho a la sindicalización y derecho a la huelga,
- d) Acceso a la seguridad social,
- e) El descanso laboral semanal y diario,
- f) Beneficios sociales por retiro y tiempo de servicios y desahucio,
- g) Protección a la mujer y al menor,
- h) Capacitación laboral,
- i) Descanso anual, vacaciones.

La Constitución Política del Estado Boliviano, contiene en el Capítulo Quinto - Derechos Sociales y Económicos, en la Sección III, el Derecho al Trabajo y al Empleo, especial atención merece el artículo 48 num. VII. *“El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.”* Además contiene los siguientes artículos que consagran al trabajo como derecho fundamental de segunda generación en nuestra Constitución Política del estado:

Artículo 46. I. Toda persona tiene derecho:

1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que 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 47. I. Toda persona tiene derecho a dedicarse al comercio, la industria o a cualquier actividad económica lícita, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo.

II. Las trabajadoras y los trabajadores de pequeñas unidades productivas urbanas o rurales, por cuenta propia, y gremialistas en general, gozarán por parte del Estado de un régimen de protección especial, mediante una política de intercambio comercial equitativo y de precios justos para sus productos, así como la asignación preferente de recursos económicos financieros para incentivar su producción.

III. El Estado protegerá, fomentará y fortalecerá las formas comunitarias de producción.

Artículo 48. *I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.*

II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y 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.

Artículo 49. I. Se reconoce el derecho a la negociación colectiva. II. La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriados; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa; indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional, y otros derechos sociales.

III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.

Artículo 50. El Estado, mediante tribunales y organismos administrativos especializados, resolverá todos los conflictos emergentes de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, incluidos los de la seguridad industrial y los de la seguridad social.

Artículo 51. I. Todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley.

II. El Estado respetará los principios sindicales de unidad, democracia sindical, pluralismo político, autosostenimiento, solidaridad e internacionalismo.

III. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de las trabajadoras y los trabajadores del campo y de la ciudad.

IV. El Estado respetará la independencia ideológica y organizativa de los sindicatos. Los sindicatos gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de organizarse y ser reconocidos por sus entidades matrices.

V. *El patrimonio tangible e intangible de las organizaciones sindicales es inviolable, inembargable e indelegable.*

VI. *Las dirigentas y los dirigentes sindicales gozan de fuero sindical, no se les despedirá hasta un año después de la finalización de su gestión y no se les disminuirán sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical.*

VII. *Las trabajadoras y los trabajadores por cuenta propia tienen el derecho a organizarse para la defensa de sus intereses.*

Artículo 52. I. *Se reconoce y garantiza el derecho a la libre asociación empresarial.*

II. *El Estado garantizará el reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones empresariales, así como las formas democráticas organizativas empresariales, de acuerdo con sus propios estatutos.*

III. *El Estado reconoce las instituciones de capacitación de las organizaciones empresariales.*

IV. *El patrimonio de las organizaciones empresariales, tangible e intangible, es inviolable e inembargable.*

Artículo 53. *Se garantiza el derecho a la huelga como el ejercicio de la facultad legal de las trabajadoras y los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, de acuerdo con la ley.*

Artículo 54. I. *Es obligación del Estado establecer políticas de empleo que eviten la desocupación y la subocupación, con la finalidad de crear, mantener y generar condiciones que garanticen a las trabajadoras y los trabajadores posibilidades de ocupación laboral digna y de remuneración justa.*

II. *Es deber del Estado y de la sociedad la protección y defensa del aparato industrial y de los servicios estatales.*

III. Las trabajadoras y los trabajadores, en defensa de sus fuentes de trabajo y en resguardo del interés social podrán, de acuerdo con la ley, reactivar y reorganizar empresas en proceso de quiebra, concurso o liquidación, cerradas o abandonadas de forma injustificada, y conformarán empresas comunitarias o sociales. El Estado podrá coadyuvar a la acción de las trabajadoras y los trabajadores.

Artículo 55. *El sistema cooperativo se sustenta en los principios de solidaridad, igualdad, reciprocidad, equidad en la distribución, finalidad social, y no lucro de sus asociados. El Estado fomentará y regulará la organización de cooperativas mediante la ley.*

3. VACIOS JURIDICOS.-

La Constitución Política del Estado, por lo expuesto en párrafos anteriores, no solo reconoce el derecho a la educación y al trabajo, sino que también garantiza la inclusión de los jóvenes al aparato productivo¹⁹, para muchos estudiantes y egresados, el primer contacto laboral que tienen es mediante las pasantías y el trabajo dirigido, por lo que ahora corresponde analizar si la normativa vigente es completa y cumple con su función reguladora.

La Ley General del Trabajo solo se refiere a los “Contratos de Aprendizaje”, señala lo siguiente: *Art. 28º El contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual el patrono se obliga a enseñar prácticamente, por si o por otro un oficio o industria, utilizando el trabajo del que aprende con o sin retribución, y por tiempo fijo que no podrá exceder de dos años. Se comprende el aprendizaje de comercio y de las faenas que utilicen motores mecánicos.*

¹⁹ Art. 48 VII. *El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.*

Art. 29º El contrato de aprendizaje se celebrará por escrito. En él sólo se presume la mutua prestación de servicios; la remuneración y demás modalidades del contrato se estipularán expresamente.

Art. 30º El patrono estará obligado a conceder al aprendiz las horas necesarias para su concurrencia a la escuela. En caso de accidente o enfermedad del aprendiz, dará aviso a sus representantes legales, sin perjuicio de prestarle las primeras atenciones médicas

Este tipo de contrato es el que más se asemeja a la pasantía, pero no va más allá de esos tres artículos y queda insuficiente en cuanto a definiciones, derechos y obligaciones se refiere, además en este tipo de contrato la contraprestación a la enseñanza de un oficio o industria es el trabajo, sin tomar en cuenta la previa instrucción que el aprendiz pueda tener, que en el caso del trabajo dirigido es toda la formación universitaria.

El Reglamento de la Ley General del Trabajo, Decreto Supremo N° 224 de 23 de Agosto de 1943 nos aleja aún más de la pasantía, pues requiere de la presencia del Inspector de Trabajo, no dando a lugar a su reemplazo por un Tutor, lo señalado está plasmado en el Capítulo III Del Contrato De Aprendizaje: “Art. 21º Todo contrato de aprendizaje deberá ser refrendado por el Inspector de Trabajo, en el que también intervendrá a su conclusión para examinar su cumplimiento.

Art. 22º Todo contrato de aprendizaje consignará, bajo responsabilidad personal del patrono, el cumplimiento del primer período del artículo 30 de la ley sobre asistencia escolar. En caso de incumplimiento del patrono se le condenará al pago de salarios por todo el tiempo que duró la prestación de servicios del aprendiz.”

Por otra parte, tomando como referencia el D.S. 1321 sobre pasantías, las mismas se desarrollarían en mayor cantidad en Instituciones Públicas, La Ley 2027 Ley Del Estatuto Del Funcionario Público del 27 de octubre de 1999, señala el concepto de servidor público en el Art. 4 *“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.”* Inmediatamente surge la pregunta de que si los egresados que realicen su trabajo dirigido en alguna Institución Pública serán considerados servidores públicos, para ello revisamos las clases de funcionarios públicos que existen, esto en el Art. 5 *“Los servidores públicos se clasifican en:*

a) Funcionarios electos: Son aquellas personas cuya función pública se origina en un proceso eleccionario 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 o 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.“

En este artículo tampoco encontramos una definición correspondiente a nuestro tema, la última alternativa es la que se encuentra en el Art. 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.” Al ser de carácter temporal y estando los derechos y obligaciones estipulados en el respectivo contrato, ésta es la definición que más se asemeja a la situación que podrían tener los pasantes, aunque este artículo está referido especialmente a la contratación de Consultores y Bienes y Servicios que poseen un procedimiento especial.

La ley No 070 de 20 de diciembre de 2010, Avelino Siñani - Elizardo Pérez, dispone como primer objetivo de la educación, *el desarrollar la formación integral de las personas y el fortalecimiento de la conciencia social crítica de la vida y en la vida para Vivir Bien, que vincule la teoría con la práctica productiva.*

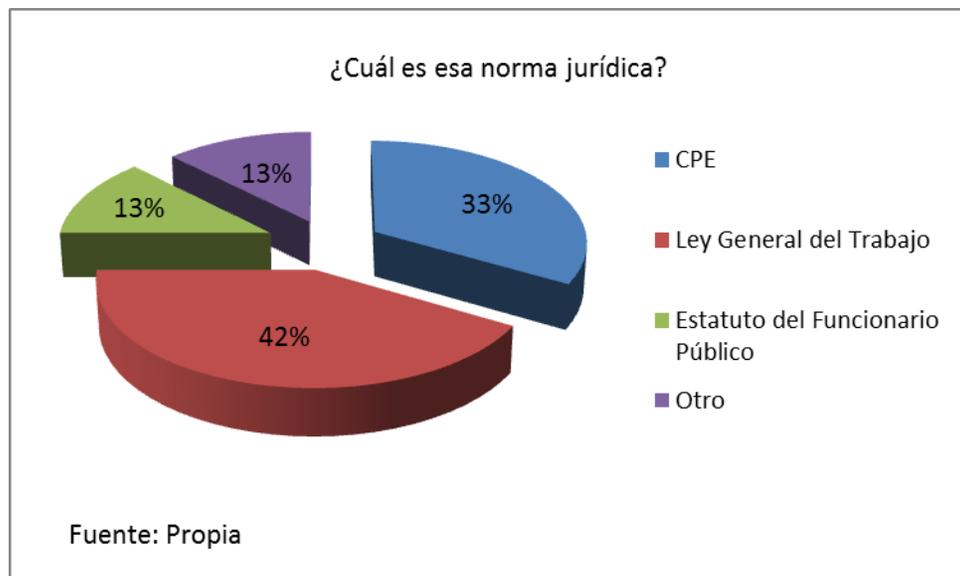
La educación estará orientada a la formación individual y colectiva, sin discriminación alguna, desarrollando potencialidades y capacidades físicas, intelectuales, afectivas, culturales, artísticas, deportivas, creativas e innovadoras, con vocación de servicio a la sociedad y al Estado Plurinacional.

En la legislación actual, ni en la Jurisprudencia encontrada hasta la fecha, existe una Ley que nos de un concepto, obligaciones y derechos sobre las pasantías, el D.S. 1321 se limita a generar espacios en Ministerios y Entidades Públicas, solo menciona a las Universidades Públicas e Indígenas, dejando a los demás organismos de educación superior fuera de los alcances de dicho Decreto, por lo que las personas que opten por este tipo de trabajo están desprotegidos jurídicamente y se regirán por el Reglamento Interno de cada Institución, que en muchas ocasiones ni siquiera existe.

4. CONTRASTE CON LAS ENCUESTAS.

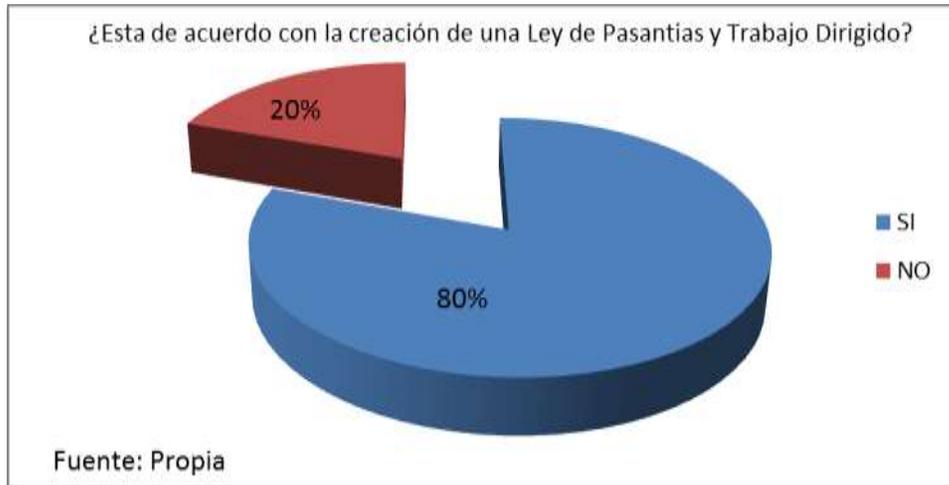
Para conocer la realidad de los pasantes, realice encuestas en la misma Institución en la que hice mi trabajo dirigido, el Ministerio de Justicia, donde no solo se encuentran estudiantes de la Facultad de Derecho de la U.M.S.A sino también de otras carreras y de distintas universidades.

Las respuestas encontradas no fueron muy diferentes a lo descubierto tras buscar en la legislación vigente, muchos no conocen la normativa que regula a la pasantía – trabajo dirigido o están confundidos en cuanto a la ley que contiene dicha regulación, esto es preocupante puesto que es una Institución donde un gran porcentaje de los Servidores Públicos y pasantes han estudiado la carrera de Derecho.

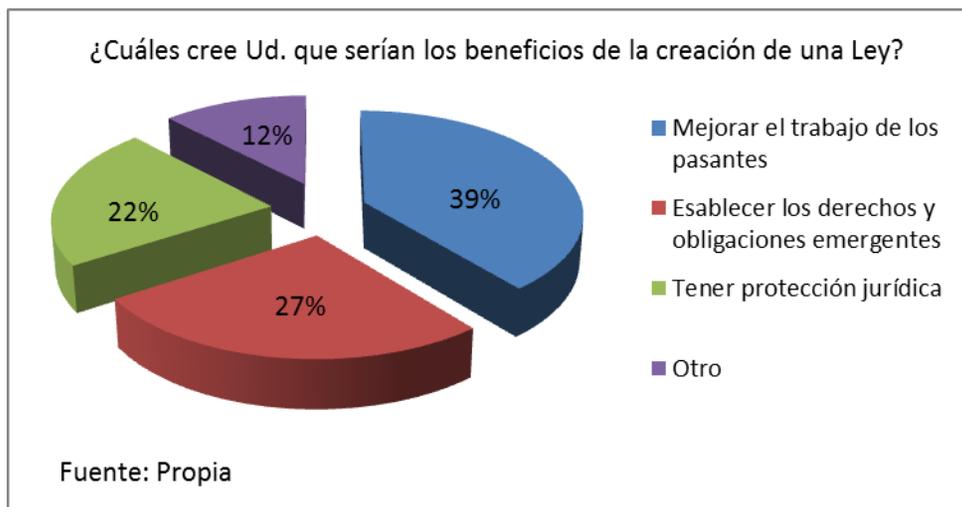


Por lo investigado se puede asegurar que ninguna de esas normas jurídicas regula de manera específica a la pasantía y al trabajo dirigido, la Constitución Política del Estado reconoce los Derechos Fundamentales a la educación y al trabajo, pero además de garantizarlos y crear instrumentos para su protección, no puede normarlos porque es competencia de la Ley.

Otra pregunta que muestra la incertidumbre que se tiene, es la referente al deseo de contar con una Ley específica.



Se cree que con una Ley específica se podría mejorar el trabajo de los pasantes como primera opción, la segunda motivación serían las obligaciones y derechos que tienen, además de contar con protección jurídica.



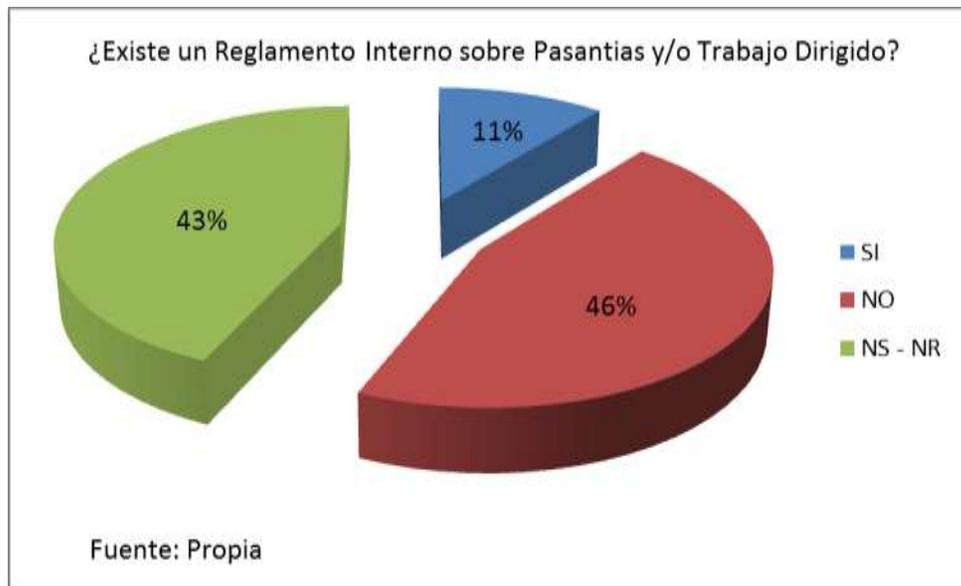
Los pasantes no reciben ningún ingreso económico que cubran los costos de alimentación y transporte, por lo que deberán tener algún ingreso económico extra o depender económicamente de otra persona.



Se verificó si los pasantes trabajaban las mismas horas que los servidores públicos que si cuentan con remuneración económica, las respuestas se plasman en el siguiente cuadro.



Finalmente se preguntó sobre la existencia de un Reglamento de Pasantías, o el conocimiento del mismo, que señale las características mínimas del trabajo a realizarse.



La realidad es que no existe un Reglamento específico a pesar del 11% de encuestados que dijeron que si se cuenta con uno, esto demuestra la desinformación que hay y la desatención que existe dentro las mismas Instituciones, aunque es correcto señalar que algunas Instituciones, como la Cámara de Diputados, si cuentan con ese Reglamento Interno.

5. LEGISLACIÓN COMPARADA.-

En América Latina el único país que cuenta con una Ley de Pasantías es la República de Argentina, ha sido todo un proceso que ha llevado más de 20 años en desarrollarse desde el Decreto N° 340/92, existían formas precarias de la misma, como ocurre actualmente en nuestro país, para quienes poseían formación profesional o técnica, existían contratos de práctica laboral para jóvenes y para los estudiantes que no contaban con ella habían contratos de empleo-formación. En ambos tipos de contratación había dos características centrales: se establecían tiempos máximos de permanencia en el puesto y los

empleadores quedaban exentos de las contribuciones patronales a las cajas de jubilaciones y a las de asignaciones familiares.

El Sistema de Pasantías fue aprobado por el Congreso de la Nación Argentina en 1999, bajo la Ley N° 25.165 en donde se establecieron las condiciones en que debían ser desarrolladas las Pasantías Educativas para estudiantes de educación superior. Se incorporó una retribución en calidad de estímulo y se determinó el tiempo de duración máximo en 2 años. En el año 2000, este plazo se extendió a 4 años con la aprobación del Decreto N° 487/2000.

Con posterioridad, a fines del 2008 mediante la Ley N° 26.427, se estableció el nuevo y actual Sistema de Pasantías Educativas, en el marco del sistema educativo nacional para los estudiantes de educación superior, en todos los casos para personas mayores de 18 años.

La mencionada Ley unifica los sistemas de pasantías en un único régimen y se derogan los diversos regímenes de pasantías establecidos por los Decretos 340/1992 del Sistema Educativo Nacional; 93/1995 del Sistema de Pasantías para la Administración Pública y por las Leyes N° 25.165 Sistema Educativo Superior Nacional y la Ley N° 25.013, en su Art. 2 Sistema de formación profesional de estudiantes desocupados.

La Ley 26.427 crea el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional argentino, fue sancionada el 26 de noviembre de 2008 y promulgada de hecho el 18 de diciembre del mismo año. Está compuesta de 24 artículos, entre las partes más resaltantes, está que señala de manera específica los sujetos de la Ley, conceptos, objetivos, requisitos, obligatoriedad de firmar un acuerdo individual que indique los derechos y obligaciones de las partes; otra característica interesante es que los pasantes reciben un monto

económico como incentivo y la carga semanal de trabajo tiene un máximo de 20 horas semanales, algo que en la realidad boliviana, como fue demostrado en el punto anterior, es el doble e incluso más, sin recibir ningún incentivo por parte las Instituciones.

Se puede apreciar que la legislación argentina es más completa con relación a la nuestra, que exceptuando por el D.S. 1321, en ninguna otra norma habla de las pasantías, esto nos da a entender que vivimos sin protección jurídica ni regulación a este Instituto que envuelve derechos fundamentales, por lo que la necesidad de un Ley es inmediata.

CAPÍTULO V ANTEPROYECTO

1. ANTEPROYECTO DE LEY DE PASANTIAS Y TRABAJO DIRIGIDO.

1.1 CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- (Objetivo) La presente Ley tiene por objeto establecer los lineamientos para la realización de Pasantías y Trabajo Dirigido de los estudiantes de educación superior, a cumplirse en empresas o Instituciones públicas, o empresas privadas debidamente registradas.

Artículo 2.- (Pasantía) Es la actividad formativa que realizan los estudiantes en empresas o Instituciones públicas, o empresas privadas, relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en Universidades o Institutos de Educación Superior, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio.

Artículo 3.- (Trabajo Dirigido) Es la modalidad de titulación mediante la cual el egresado de una carrera de educación superior, cumple un determinado número de horas prácticas profesionales, en empresas o Instituciones públicas, o empresas privadas, para la obtención del título académico.

Para los fines de la ley también serán llamados pasantes.

Artículo 4.- (Objetivos) Los objetivos de la Ley son que los pasantes:

- a) Profundicen la valoración del trabajo como elemento indispensable y dignificador para la vida, desde una concepción cultural y no meramente utilitaria;
- b) Realicen prácticas complementarias a su formación académica, que enriquezcan la propuesta curricular de los estudios que cursan;
- c) Incorporen saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo;
- d) Adquieran conocimientos que contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral;
- e) Aumenten el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes;
- f) Cuenten con herramientas que contribuyan a una correcta elección u orientación profesional futura;
- g) Progresen en el proceso de orientación respecto de los posibles campos específicos de desempeño laboral.

Artículo 5.- (Obligatoriedad) Todas las empresas e Instituciones públicas y empresas privadas, no pueden firmar convenios individuales de similares características bajo ninguna otra modalidad que no sean las descritas en la presente Ley con los pasantes a su cargo.

1.2 CAPITULO II

CARACTERISTICAS Y REQUISITOS DE LA PASANTÍA

Artículo 6.- (Del Trabajo) El trabajo a desarrollarse en la Institución o empresa, deberá ser concordante con el pensum y la formación académica del pasante, prohibiéndose los trabajos ajenos a la naturaleza para los que fueron incorporados.

Artículo 5.- (Jornada de Trabajo) La jornada laboral para los pasantes no podrá exceder las 20 horas semanales sin remuneración o 40 horas semanales con remuneración que cubra costos de alimentación y transporte como incentivo para los y las pasantes.

Artículo 6.- (Plazo) La pasantía podrá tener una duración mínima de 3 meses y un máximo de 12, podrá ser renovada una única vez por hasta 6 meses adicionales.

Artículo 7.- (Gastos Administrativos) Los gastos administrativos de incorporación del pasante a la empresa o Institución correrán por cuenta de ésta, siendo el trámite gratuito para los estudiantes y egresados.

Artículo 8.- (Requisitos) Para que un estudiante o egresado pueda realizar una pasantía educativa, se deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Con carácter previo deberá existir un convenio de pasantía entre la empresa o institución pública, o empresa privada y la Universidad o Instituto de Educación Superior,
- b) La empresa o institución pública, o empresa privada deberá contar con un Reglamento Interno de Pasantías, que señale las obligaciones y derechos de los pasantes y de los empleadores con éste.

- c) Se deberá firmar un convenio individual entre el pasante y la empresa o institución.
- d) Se tendrá que asignar un tutor institucional y un tutor académico para orientar al pasante y medir el avance de su aprendizaje en el trabajo.
- e) Solo podrán acceder a la pasantía las personas mayores de 18 años sin ninguna otra distinción.

Artículo 9.- (Convenio de Pasantía) El convenio entre las Instituciones y empresas y las Universidades e Institutos de Educación Superior, deberán contener los siguientes requisitos:

- a) Denominación, domicilio y personería de las partes que lo suscriben;
- b) Objetivos pedagógicos de las pasantías educativas en relación con los estudios entre los cuales se convocará a los postulantes de las pasantías;
- c) Derechos y obligaciones de las entidades receptoras de los pasantes y de las instituciones u organismos educativos;
- d) Características y condiciones de realización de las actividades que integran las pasantías educativas y perfil de los pasantes;
- e) Cantidad y duración de las pasantías educativas propuestas;
- f) Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para los pasantes;
- g) Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resulten de la actividad del pasante;
- h) Régimen de la cobertura médica de emergencias a cargo de la empresa o Institución Pública y entidad que atenderá los compromisos derivados de la Ley de Riesgos Profesionales y la Ley General del Trabajo.
- i) Planes de capacitación tutorial que resulten necesarios;
- j) Plazo de vigencia del convenio y condiciones de revisión, caducidad, o prórroga;

- k) Nómina de personas autorizadas por las partes firmantes a suscribir los acuerdos individuales de pasantías educativas.
- l) Nómina de personas autorizadas por las partes firmantes a ser designados como tutores académico e institucional.

Artículo 10.- (Convenio Individual) El convenio individual deberá contener lo siguiente:

- a) Nombre y apellido del pasante, número de cédula de identidad y domicilio real;
- b) Denominación, domicilio y personería de las partes institucionales y datos de las personas autorizadas a suscribir el acuerdo, conforme el convenio;
- c) Derechos y obligaciones de las partes;
- d) Plan de pasantía educativa según lo establecido en el artículo 14 de la presente ley;
- e) Duración, horarios y sede de realización de la pasantía educativa;
- f) Monto, fecha y lugar de pago de la asignación estímulo;
- g) Enumeración de las tareas asignadas al pasante;
- h) Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para el pasante;
- i) Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resultaren de la actividad del pasante;
- j) Nombre y apellido y número de Cédula de Identidad de los tutores asignados por las partes referidas en el artículo 1° de la presente ley.

Artículo 11.- (Reglamento Interno) El Reglamento Interno de la empresa o institución para las pasantías será exclusivo y contará como mínimo con lo siguiente:

- a) Sujetos de la relación
- b) Derechos, obligaciones y deberes.
- c) Régimen disciplinario.
- d) Procedimiento de permisos y licencias.
- e) Límites del trabajo y de la responsabilidad emergente.

1.3 CAPITULO III PROCESO DE SELECCIÓN DE PASANTES

Artículo 11.- (Procedimiento) Los estudiantes y egresados que quieran acceder a una pasantía deberán cumplir con todos los requisitos exigidos por las empresas e instituciones que las soliciten, mismos que publicarán las mismas por un periodo no menor a 15 días en las Universidades e Institutos de Educación Superior con las que tengan un convenio firmado.

Artículo 12.- (Firma del Convenio Individual) Una vez se hayan cumplido con los requisitos señalados, se firmará el convenio individual previo a la realización de la pasantía.

Artículo 13.- (Exclusión de Responsabilidad) Si el pasante por considerar que en el convenio individual, el trabajo no es coherente con su formación académica se negara a firmarlo, no emerge ninguna responsabilidad con la empresa o Institución o sanción alguna por parte de la Universidad o Instituto de Educación Superior.

1.4 CAPITULO IV DESARROLLO Y CONCLUSIÓN DE LA PASANTÍA

Artículo 14.- (Plan de Trabajo) El tutor institucional y académico, elaboraran de manera conjunta, un plan de trabajo que determine el proceso educativo del

estudiante para alcanzar los objetivos pedagógicos. Este plan será notificado al pasante dentro el convenio individual.

Artículo 15.- (Obligatoriedad del Reglamento Interno) El pasante tiene la obligación de conocer y cumplir con el Reglamento Interno de la empresa o Institución donde desarrolla la pasantía, el incumplimiento derivará en las sanciones correspondientes de acuerdo a Reglamento.

Artículo 16.- (Presentación de Informes) El pasante deberá presentar informes mensuales de su avance y aprendizaje, tanto al tutor institucional como al académico, así como cualquier otro informe que sea requerido por cualquiera de las partes, para el cumplimiento del plan de trabajo.

Artículo 17.- (Finalización de la Pasantía) La pasantía culminará cuando se haya vencido el plazo señalado en el convenio individual o por el incumplimiento del Reglamento Interno de la empresa o Institución correspondiente.

Artículo 18.- (Certificación) Concluida la pasantía la empresa o Institución está obligada a la otorgación de la respectiva certificación, así como cualquier otro documento necesario para seguir con el trámite de titulación que se requiera.

1.5 DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Única.- Todas las pasantías y convenios firmados antes de la publicación de esta Ley son válidas hasta su conclusión, para futuras incorporaciones las empresas o Instituciones públicas, o empresas privadas deberán cumplir con todo lo establecido en la presente Ley, la omisión de la misma incurrirá en las sanciones correspondientes de Ley.

CONCLUSIONES.

De todo lo expuesto y analizado en la presente monografía se puede decir que nuestra Constitución Política del Estado reconoce los Derechos Fundamentales de Segunda Generación como lo son el derecho al trabajo y a la educación, establece las bases para el desarrollo de una formación académica integral, además de la posterior incorporación del estudiante en el aparato productivo.

Sin embargo esto queda incompleto por la falta de una Ley que regule de manera general la situación de las pasantías y el trabajo dirigido, los requisitos y características de las mismas y el marco en el que se desarrollaran tanto en Entidades públicas como privadas, todo esto para evitar la vulneración de los Derechos Fundamentales que están en juego.

Tanto pasantes como trabajadores regulares se encuentran confundidos en cuanto a las normas que regulan su accionar, esto porque en la realidad jurídica no existen.

El Decreto Supremo 1321 es un avance en el tema, puesto que se abren espacios para los estudiantes y egresados aunque de una manera limitada, si bien es cierto que el mismo no trata de normarlos, tampoco no sería legal que lo haga. Los Derechos Fundamentales por regla deben ser normados por Ley y no por Decreto Supremo.

La necesidad de una Ley de Pasantías y Trabajo Dirigido, dentro este contexto, se convierte en una necesidad tanto para estudiantes, egresados, Instituciones y empresas, por lo que este trabajo se convierte en una propuesta para que el tema entre en el debate legislativo.

RECOMENDACIONES

La pasantía constituye una excelente herramienta por cuanto es susceptible de aportar la experiencia imprescindible que todo profesional necesita. Pero para que ello así suceda, debe observarse que sea afanosamente,

Es una herramienta que busca brindar la oportunidad al estudiante de interactuar con la realidad del mundo laboral al permitir experimentar personalmente en el mundo del trabajo, debe ser correctamente utilizada para evitar desaprovecharla y solamente realizar tareas de mensajería o secretaría.

El debate sobre la pasantía debe estar conformado por tres actores: la institución o empresa, el estudiante pasante y la Facultad. Si la institución educativa no participa, estamos frente a otra forma de contratación que puede ser válida o no, pero no constituye una pasantía educativa. Para que no se desvirtúe es indispensable contar con la participación de la Facultad, dado que la calidad y la pertinencia de las actividades, así como también que la misma sea una experiencia acotadora en el tiempo, dependen del establecimiento educacional donde proviene cada estudiante pasante.

Muchas veces, por falta de información y regulación, los estudiantes no aprovechan esta interesante oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en una institución o empresa, esta instancia es importante en la vinculación entre la unidad académica y el mundo del trabajo.

En este sentido es necesario que el presente trabajo sea puesto a consideración, debatido y aprobado en un futuro cercano para que este instrumento de aprendizaje y titulación académica cumpla su debida función.

BIBLIOGRAFÍA

- BOBBIO Norberto, El Problema del Positivismismo Jurídico, Ed. Fontamara 1992
- CABANELLAS Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Ed. 2003
- COMTE Augusto, Curso de Filosofía Positiva, Barcelona.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, Edición Digital.
- DE MESA, José, Carlos, Teresa, Historia de Bolivia, 5ª edición 2003
- GACETA OFICIAL DE BOLIVIA, Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.
- GACETA OFICIAL DE BOLIVIA, Decreto Supremo No 224, Reglamento de la Ley General del Trabajo, de 23 de agosto de 1943
- GACETA OFICIAL DE BOLIVIA, Decreto Supremo 1321 de 13 de agosto de 2012.
- GACETA OFICIAL DE BOLIVIA, Ley General del Trabajo, de 8 de diciembre de 1942.
- GACETA OFICIAL DE BOLIVIA, Ley N° 070, de Educación Avelino Siñani – Elizardo Pérez, de 20 de diciembre de 2010.
- GACETA OFICIAL DE BOLIVIA, Ley No 2027, Estatuto del Funcionario Público, de 27 de octubre de 1999.
- JIMENEZ, Raul, Lecciones de Derecho Laboral, Tomo I y II.
- KELSEN Hans, Teoría Pura del Derecho, Buenos Aires – Argentina 1975
- LEGIS, Cartilla Laboral, Legis Editores S.A. 2006

- MOSTAJO, Máx, Seminario taller de grado, Técnicas de Estudio, Primera Edición, La Paz- Bolivia 2005
- MUÑOS, C. Fundamentos para la Teoría General del Derecho, Ed. P y V 1996.
- OSSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Edición Digital.
- OSSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Buenos Aires Argentina, Heliasta, 24va, 1997
- QUISBERT H., Ermo, Los derechos fundamentales. Apuntes de Derecho
- KELSEN Hans, Teoría Pura del Derecho, Buenos Aires – Argentina 1975
- RAMOS, Pablo, Neoliberalismo En Acción. La Paz: Papiro S.R.L., 1986
- SERRANO, Servando Código de Ética Profesional, Edit. Serrano Ltda.,1993, Cochabamba – Bolivia.
- UNESCO - UNICEF, *A Human Rights-Based Approach to Education for All*, 2007

PÁGINAS WEB

- <http://jorgemachicado.blogspot.com>
- <http://www.bibliotecajuridicavirtual.com>
- <http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo>
- <http://www.libros-revistas-derecho-viex.es>
- <http://www.tribunalconstitucional.gob.bo>
- <http://www.unesdoc.unesco.org>

ANEXOS