

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**  
**CARRERA DE DERECHO**  
**PLAN EXCEPCIONAL DE TITULACION DE ANTIGUOS ESTUDIANTES NO GRADUADOS**  
**“PETAENG”**



**MONOGRAFIA**

**“LA NECESIDAD DE INCORPORAR A LOS SERVIDORES  
PUBLICOS AL REGIMEN DE LA LEY GENERAL DEL  
TRABAJO”**

Para optar el grado de licenciatura en Derecho

**POSTULANTE** : HUGO MARAÑON GUZMAN  
**TUTOR** : DR. ANDRES BALDIVIA CALDERON

LA PAZ – BOLIVIA  
2013

## DEDICATORIA

**A mi madre que con perseverancia y cariño a guiado mis pasos, a lo largo de mi vida y estudios académicos.**

## **AGRADECIMIENTO.**

**A mis docentes por haberme guiado brindándome sus conocimientos para poder desarrollar y culminar mis estudios con éxito.**

## TABLA DE CONTENIDOS

1.	ENUNCIADO DEL TITULO DEL TEMA.	
2.	IDENTIFICACION DE PROBLEMA	
3.	PROBLEMATIZACION	
4.	DELIMITACION DEL TEMA	
4.1.	DELIMITACION TEMATICA	
4.2.	DELIMITACION TEMPORAL	
4.3.	DELIMITACION ESPACIAL O GEOGRAFICA	
5.	FUNDAMENTACION E IMPORTANCIA DEL TEMA	
6.	OBJETIVOS DEL TEMA	
6.1.	OBJETIVO GENERAL	
6.2.	OBJETIVO ESPECIFICO	
	CAPITULO I	Página
	ASPECTOS GENÉRICOS DEL DERECHO LABORAL	1
1.	DEBERES Y DERECHOS DEL TRABAJO	2
2.	LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.	2
3.	TERMINOLOGIA SOBRE SERVIDOR PÚBLICO	4
4.-	RELACION JURIDICA TRABAJADOR – PATRON.	4
	CAPITULO II	
	MARCO TEORICO DOCTRINAL	
1.	ANTECEDENTES ESTATUTARIOS EN BOLIVIA	8
2.	ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PUBLICO (EFP) <sup>7</sup>	9
3.	DESCRIPCION DEL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO	10
4.	SERVIDOR PÚBLICO	12
4.1.	CLASIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.	12
4.1.1.	Funcionarios Electos.	12
4.1.2.	Funcionarios Designados.	13
4.1.3.	Funcionarios de Libre Nombramiento.	15
4.1.4.	Funcionarios Interinos.	16
4.1.5.	Funcionarios de Carrera.	16
4.1.6.	Otros funcionarios.	16
4.1.7.	Otro Personal Contratado por el Estado	17
5.	CARRERA ADMINISTRATIVA.	17
5.1.	IMPLEMENTACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	19
5.1.1.	Procesos de dotación de personal para el ejercicio de la Función Pública.	19
5.1.1.1.	Cuantificación de la demanda	19
5.1.1.2.	Programación operativa individual-anual	19
5.1.1.3.	Valoración de puestos y remuneración	19
5.1.1.4.	Reclutamiento de personal	20
5.1.1.5.	Selección	20
5.1.1.6.	Inducción o integración	21
5.1.1.7.	Prohibiciones y sanciones	21
5.1.2.	Evaluación, movilidad y promoción	21
5.1.2.1.	La Permanencia y retiro.	22
5.1.2.2.	La Movilidad	23

5.1.2.3. La Promoción	23
5.1.3. Capacitación productiva	24
5.1.3.1. Programas de capacitación	24
5.1.3.2. Control por capacitación	24
5.1.4. Incentivos y motivaciones	25
5.1.5. Retiro	25
5.1.5.1. En cuanto al Retiro por Supresión de Cargo	26
5.1.5.2. Prohibición de Retiros Discrecionales	27
6. SISTEMA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL	27
6.1. RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN DE ESTE SISTEMA.	27
7. SUPERINTENDENCIA DEL SERVICIO CIVIL	27
7.1. LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA SUPERINTENDENCIA DE SERVICIO CIVIL, HOY DIRECCION GENERAL DEL SERVICIO CIVIL	28
7.1.1. Incorporación a la carrera administrativa y control.	28
7.2. OBJETIVOS DE LA DIRECCIÓN SERVICIO CIVIL.	34
7.2.1. Funciones Principales (Atribuciones)	34
7.3. PRESUPUESTO.	35
7.4. REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN.	36
7.4.1. Suspensión y destitución.	36
8. DERECHO DEL TRABAJO.	36
8.1. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.	37
9. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.	39
10. LEY GENERAL DEL TRABAJO.	48
10.1. RELACION INTERPRETATIVA	51
CAPITULO III	
MARCO CONTEXTUAL	
1. ANTEPROYECTO DE LA LEY DE LA SERVIDORA Y EL SERVIDOR PÚBLICO.	62
2. EL SERVICIO NACIONAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL (SENAPI).	64
2.1. MISIÓN	65
2.2. VISIÓN	65
3. LA CAJA NACIONAL DE SALUD (CNS)	67
3.1. NATURALEZA JURÍDICA.	69
3.1.1. Misión	69
3.1.2. Visión	69
3.2. RED DE SERVICIOS DE SALUD EN LA PAZ	70
3.3. DATOS ESTADISTICOS DE LA CAJA NACIONAL DE SALUD	71
3.4. RÉGIMEN JURÍDICO.	72
4. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR O EMPLEADO.	74
CAPITULO IV	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
1. CONCLUSIONES.	78
2. RECOMENDACIONES.	79

## **RESUMEN.**

El trabajo de monografía titulado La Necesidad de incorporar a los servidores públicos al Régimen de la Ley General del trabajo, está dentro del Derecho Constitucional y del Derecho, considerando que los trabajadores están amparados por la Ley general del Trabajo y los Servidores Públicos están bajo el régimen de Estatuto del Funcionario Público Ley No 2027 y su Decreto Reglamentario. La Constitución Política del Estado al proteger los derechos de los trabajadores mediante la Ley del Trabajo está tutelando los derechos de todos los trabajadores en cuanto a sus derechos y beneficios sociales que les corresponde siendo protectivo en relación de sus derechos.

Se considera que el trabajador desempeña sus funciones en una actividad intelectual y física con las mismas condiciones que el Servidor Público, siendo este servidor público el más desprotegido en cuanto a sus derechos y beneficios otorgados por la Ley, más al contrario se vulnera sus derechos con la Ley 2027 del Estatuto del Funcionario público y su Reglamento al Estatuto del Funcionario Público, siendo esto una muestra de discriminación ya que el funcionario público-servidor público ejerce una función mucho más responsable, en su trabajo, enmarcado en la normativa del Estatuto del Funcionario Público.

Los derechos de los trabajadores sabemos que están reconocidos por el Organización Internacional del Trabajo O.I.T. Cabe mencionar que el año 2012, el gobierno promulga la Ley 321 que tiene por objeto que los trabajadores municipales que realizan tareas manuales técnicas y operativas de los 10 municipios del Estado gocen de las disposiciones de la Ley General del Trabajo.

En cuanto a los derechos de los Trabajadores asalariados y los Servidores Públicos se puede diferenciar la estabilidad laboral y los beneficios sociales. En cuanto a sus funciones son casi similares sin embargo su trato es diferente. La Constitución Política del Estado no discrimina en cuanto al régimen de los Servidores Públicos, siendo más al contrario es protectivo a los trabajadores.

## **1. ENUNCIADO DEL TITULO DEL TEMA DE MONOGRAFIA**

LA NECESIDAD DE INCORPORAR A LOS SERVIDORES PUBLICOS AL REGIMEN DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

## **2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

Desde la aprobación y promulgación de la primera norma jurídica para el régimen laboral; en nuestro país; a través del Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, el mismo que es elevado a rango de Ley el 08 de diciembre de 1942 como la Ley General del Trabajo y su reglamentación respectiva, se puede ver que siempre se ha discriminado a los trabajadores del sector público; es más; el año de 1999 se promulga y entra en vigencia la Ley N° 2027 “Estatuto del Funcionario Público”, hecho trascendental en la vida laboral, por que se legaliza esa discriminación que se da en los sectores laborales.

Si bien ambas normas garantizan algunos derechos fundamentales, pero vulneran otros que son, para el modesto entender de los bolivianos, se vulnera el derecho madre para los otros derechos consagrados en las normas en estudio.

Pasaron 73 años para que Bolivia subsane esa discriminación realizada a los trabajadores del sector público a través de la Ley N° 321 del 18 de diciembre de 2012, por el que se reconoce al sector de trabajadores municipales para que puedan ingresar al régimen de la Ley General del Trabajo.

Porque estos antecedentes en esta investigación, simple porque se quiere hacer ver que en nuestro país que ha pasado por distintos gobiernos con distintos tipos de ideología, siempre ha discriminado al sector laboral público, hechos que en el fondo a mas de darle un estatus a este trabajador, le limita sus derechos, que sobre los más importantes se ve el tema, de los beneficios sociales, la estabilidad laboral, y las garantías a su estado de derecho, por el simple hecho de ser hoy en día un funcionario público, en relación aquellos compañeros trabajadores de las

instituciones públicas y privadas que tiene ítem y están bajo el amparo de la Ley General del Trabajo.

### **3. PROBLEMATIZACIÓN**

- El Estado Boliviano, ha discriminado y actualmente discrimina a los trabajadores con la aplicación de la Ley General del Trabajo y con el Estatuto del Funcionario Público.
- Los servidores públicos no tiene estabilidad laboral, beneficios sociales y seguridad jurídica de sus acciones laborales.

### **4. DELIMITACIÓN DEL TEMA DE LA MONOGRAFIA**

#### **4.1. DELIMITACIÓN TEMATICA**

El trabajo de investigación está inmerso dentro del Derecho del Trabajo como al Derecho Constitucional, de forma específica al sector de los trabajadores del sector público.

#### **4.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL**

El proceso de investigación se va realizar con información desde el año 2010 al primer semestre de la gestión 2013.

El proceso de elaboración de la Monografía, estará sujeto al tiempo del cronograma del programa del PETAENG.

#### **4.3. DELIMITACIÓN ESPACIAL O GEOGRAFICA**

El trabajo se va realizar en el sector publico de la ciudad de La Paz, de forma específica al Servicio Nacional de Propiedad Intelectual (SENAPI) dependiente del Ministerio de



Producción y Microempresa y del personal administrativo del Hospital Obrero de la Caja Nacional de Salud – La Paz.

## **5. FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA DEL TEMA DE LA MONOGRAFIA**

La investigación que se propone es importante porque se quiere demostrar que el Estado, pese a tener ahora una Constitución mas protectora de los derechos de los bolivianos y bolivianas, se sigue vulnerando ciertos derechos fundamentales, por esta razón se verá la parte de la aplicación de estos derechos con la anterior constitución y con las actual, por una parte, por la otra una relación de los hechos de cómo se ha reconocido solo al sector de trabajadores municipales para que este bajo la protección de la Ley General del Trabajo.

Se debe además considerar que el trabajador sea su actividad intelectual o física, es uno solo en el sentido del concepto mismo, de existir discriminaciones, existen pues eso siempre va haber, esto se ve por el nivel de formación recibida y su tipo de actividad, sin embargo en el fondo lo que se quiere hacer notar jurídicamente es que los derechos más fundamentales se siguen vulnerando como es la estabilidad laboral, beneficios sociales y seguridad jurídica por sus actos realizados, hecho que va establecer las necesidades de reformas en nuestra economía jurídica laboral.

El trabajo monográfico en síntesis será de carácter cualitativo, porque las pretensiones que se quiere demostrar esta orientadas a mejorar la calidad de los recursos humanos que ejercen funciones públicas en su relación comparativa con los trabajadores asalariados.

## **6. OBJETIVOS.**

### **6.1. OBJETIVO GENERAL.**

Demostrar jurídicamente la vulneración de los derechos fundamentales del trabajo, en los servidores públicos y su relación con la Ley General del Trabajo.

### **6.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Demostrar las diferencias en cuanto a derechos de los trabajadores asalariados y de los servidores públicos.
- Identificar las funciones laborales de los trabajadores asalariados y de los servidores públicos.(de acuerdo a la delimitación espacial)
- Conocer las formas de vinculación de los trabajadores asalariados y de los servidores públicos, así como los requisitos para su ingreso, permanencia, retiro y culminación de su estado laboral.
- Realizar un análisis constitucional de los trabajadores asalariados y de los servidores públicos.
- Establecer una hipótesis de trabajo resultante de las conclusiones y recomendaciones que establezcan la necesidad de incorporar a los servidores públicos al régimen de la Ley General del Trabajo.

## **CAPITULO I**

### **ASPECTOS GENÉRICOS DEL DERECHO LABORAL**

El Derecho del trabajo, es un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el Derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades, derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos, bajo el régimen de la Ley General del Trabajo, bajo el régimen del Estatuto del funcionario público, bajo el régimen privado; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y otros.

Los objetivos fundamentales perseguidos por el Derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.

#### **1. DEBERES Y DERECHOS DEL TRABAJO**

La obligación fundamental del empleado es la prestación de su trabajo en consonancia con la categoría profesional que le corresponda. De acuerdo con este criterio, se plantea la cuestión de la jornada y horario de trabajo —jornada mínima y máxima, clases de horario (rígido, flexible) y régimen de horas extraordinarias— así como el calendario donde se fijan

los descansos e interrupciones, ya sea con carácter semanal, o en aplicación de otra pauta periódica para reglamentar los feriados, los turnos vacacionales y los permisos.

El trabajador tiene además otros deberes, como la diligencia, la obediencia, la buena fe o la no concurrencia.

Por cuanto a los derechos se refiere, el trabajador tiene, en primer lugar, derecho al salario, asunto en torno al cual giran los que siguen: en dinero y en especie, salario base y complementos (que engloban gratificaciones, incentivos, comisiones o primas). Tiene, además, derechos que giran en torno a la protección de su persona y dignidad, entre los que cabría considerar los siguientes: derecho a trato digno y no discriminatorio, respeto a la intimidad, derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, derecho a la ocupación efectiva y a la promoción y formación profesional.

## **2. LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.**

Las personas que prestan servicio al Estado reciben el nombre genérico de empleados públicos, estos se dividen en dos categorías denominados Funcionarios Públicos y Trabajadores Asalariados o empleado público, de acuerdo con la relación jurídica que los vincula con la administración.

En cuanto a los empleados de la administración distintos a aquellos que trabajan en obras públicas y en empresas estatales similares a las de los particulares, para ellos se han expedido estatutos especiales, los cuales se fundamentan modernamente en la llamada **CARRERA ADMINISTRATIVA**, que conceptualmente “...es un sistema de administración de personal que tiene por objeto mejorar la eficiencia de la administración y ofrecer a todos igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la estabilidad de sus empleados y la posibilidad de ascender...”, entonces se puede decir que la carrera administrativa se traduce en el estatuto que reglamenta los derechos y deberes de los funcionarios.

Posteriormente, se consagraron con categoría constitucional los principios básicos de la carrera administrativa, como los referentes a que todo nombramiento y remoción de los empleados debe hacerse de acuerdo con la ley, que los ascensos deben fundamentarse en el mérito y la antigüedad, que es prohibido a los funcionarios participar en política y que la filiación política de las personas no debe ser factor determinante del nombramiento, destitución o promoción.

La preocupación del Estado boliviano por la Estabilidad del Funcionario Público, paradójicamente aparece, no en una norma sobre la Función Pública sino en el primer Código Penal que se dio Bolivia, en 1834, cuando prescribía: *“Los Funcionarios Públicos no podrán ser privados de sus empleos, sino por delito que merezca esta pena, y después de haber sido oídos y juzgados”*. El actual Código Penal (1973) como su texto modificatorio (1997) no incluyeron esta norma. Sin embargo, en las dos últimas modificaciones a la Constitución Política del Estado (CPE), es una preocupación el buen funcionamiento de la Administración Pública, en base al principio fundamental de: *“que los Funcionarios y Empleados Públicos son Servidores exclusivos de los intereses de la colectividad y no de parcialidad o partido político alguno”*

### **3. TERMINOLOGIA SOBRE SERVIDOR PÚBLICO**

El Estatuto del Funcionario Público, adopta la terminología de Servidor Público, para referirse a toda persona que trabaja con dependencia al Estado, poniendo límite, dentro de nuestro ordenamiento jurídico, a la arraigada discusión doctrinaria y legislativa entre los conceptos de Funcionario y Empleado Público Generaliza el concepto de Servidor Público, como:

- Aquella persona individual, sin tener relevancia su jerarquía y calidad y forma de designación. (Comprende así a dignatarios, funcionarios ó empleados)
- Que presten el servicio bajo relación de dependencia
- Que sea en una Entidad Estatal.

#### **4. RELACION JURIDICA TRABAJADOR – PATRON.**

La doctrina y jurisprudencia discuten desde hace varios años, cual es la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de servicios. La teoría tradicional que por cierto se basa en el derecho romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre las personas solo pueden derivar de un acuerdo de voluntades; en consecuencia la relación laboral de un trabajador y un patrón debe configurarse en un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión que la relación laboral es una figura distinta del contrato, pues por tanto que en éste la relación de trabajo tiene el objeto el intercambio de prestaciones, el contrato de trabajo al igual que el derecho de trabajo, tienen como fundamento garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decente de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación de servicios cualquiera sea el acto que da origen.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO DOCTRINAL**

La teoría del derecho manifiesta que esta rama es emergente de los procesos de la modernidad y expresa más que ninguna otra disciplina del derecho el trasfondo de la realidad, el grado de desarrollo o atraso de una formación social determinada y en este caso, en Bolivia a lo largo de la existencia de la norma laboral, el derecho individual del trabajo ha pasado desde la estabilidad laboral protegida por el Decreto Supremo de 23 de abril de 1970, hasta la inestabilidad en el empleo conforme lo establece hasta nuestros días el Decreto Supremo 21060 y 22407 de 29 de agosto de 1985, del 11 de enero de 1990 respectivamente, que consagran la libre contratación y el libre despido en materia laboral, este último aspecto que viene a negar el principio de la continuidad de la relación laboral Manifiesto en el Convenio N.- 158 de la Organización Internacional del Trabajo de junio de 1982.

En cuanto a nuestra normativa y sus enunciados la Ley General del Trabajo y sus Decretos Reglamentarios establece que los derechos básicos de los trabajadores en Bolivia empiezan precisamente por el derecho esencial a buscar empleo y acceder libremente a convocatorias de trabajo, así como igualdad de condiciones en anuncios y oportunidades de empleo. Luego de esto, les corresponde la autónoma elección de su profesión u oficio.

Dentro de los derechos como trabajadores de planta, de oficina, de servicios, y demás, deben tener oportunidades de libre sindicación y negociación colectiva, incluyendo la adopción de medidas de conflicto colectivo, como huelgas, entre otras. En cuanto a roles, les corresponden la participación en reuniones de toda índole, como informativas, de consulta y/o involucramiento en el crecimiento y desarrollo de la empresa. En la relación de trabajo, tienen derecho a una ocupación efectiva, con promoción y formación profesional al interior de las oficinas.

Al momento de ser seleccionado y también, una vez ya ha sido contratado, el trabajador tiene derecho a no ser discriminado directa o indirectamente ni por razones de sexo, estado civil o edad dentro de los límites marcados por la ley. Tampoco por origen racial o étnico,

condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato; al igual que por razón de lengua o idioma. La situación de discapacidad nunca deberá ser motivo de exclusión a las oportunidades de trabajo, siempre y cuando se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar las funciones de que se trate.

A su contratante, el funcionario debe exigir condiciones adecuadas para su integridad física, al igual que apropiadas políticas de seguridad e higiene. El respeto de su intimidad y a la consideración de su dignidad es otro derecho del trabajador, que comprende su protección frente al acoso por razones de origen racial o étnico, religioso o de convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual; así como también frente al acoso sexual o por razones de sexo.

Teniendo como punto de partida las condiciones laborales pactadas en el contrato, al funcionario le corresponde una percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida, al igual que al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo y cuantos otros temas se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Sin embargo se da la figura laboral contraria en parte a estos anunciados, porque el Estatuto del Funcionario Publico manifiesta que regula la relación del Estado con sus servidores públicos, garantizando el desarrollo de la carrera administrativa, asegurando la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio a la colectividad en el ejercicio de la función pública, así como la promoción de su eficiente desempeño y productividad, implícitamente lleva más responsabilidad que los otros, y tiene menos derechos, como se lo puede ver en el Artículo 7 de la Ley 2027.

## **1. ANTECEDENTES ESTATUTARIOS EN BOLIVIA**

El administrativista boliviano, Julio Alberto D’Avis, en su obra de Derecho Administrativo decía, refiriéndose al Estatuto: *“Constituye la máxima garantía para la dignidad, el profesionalismo y la eficiencia de la función administrativa, poniendo atajo a la intromisión política, al empirismo y a la improvisación del funcionario”*<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> D’AVIS S., JULIO ALBERTO: **“Curso de Derecho Administrativo”**. Ed. Letras. La Paz, Bolivia. 1970. p.339



En 1949, a instancias del Poder Ejecutivo los profesores Revilla Quezada y Roberto Pérez Patón, elaboraron un anteproyecto de Estatuto de Funcionarios Públicos, el mismo quedó en anteproyecto.

En 1954, se creó el Comité Nacional de Administración Pública, con la misión de elaborar un nuevo anteproyecto del Estatuto del Funcionario Público, también quedó en anteproyecto.<sup>2</sup>

En 1959, se organiza una Comisión Jurídica Nacional, con la función entre otras, de elaborar un anteproyecto del Estatuto del Funcionario Público (También se quedó en anteproyecto)

En 1973, se dicta el DL.11049, aprobando las leyes del Sistema Nacional de Personal y de la Carrera Administrativa; inspirada la primera de ellas en que el funcionario es el elemento básico de la Administración Pública en la consecución de sus fines, puesto que el éxito de los programas que ejecuta el Gobierno, se encuentra en función directa a su capacidad, efectividad y honestidad.

Y refiriéndose a la Carrera Administrativa, el mismo D.L. expresa: "Que la eficiencia, dignificación y moralización de la Función Pública sólo podrá alcanzarse mediante la implantación de un régimen de Carrera Administrativa que regule el ingreso del ciudadano a la Administración Pública Nacional, la estabilidad y continuidad funcionaria, una remuneración justa, el derecho a promoción en base al mérito y un adecuado equilibrio entre los derechos y obligaciones recíprocos del Estado y el Funcionario Público".

Pero, más aún agrega: "***Que los Funcionarios Públicos constituyen el único sector laboral del país que no se halla protegido por leyes y normas de carácter social que le reconozcan un mínimo de derechos, acorde con el importante rol que cumple en beneficio de la colectividad y el respeto que merece su personalidad y dignidad humana***". Es de relevar que estos conceptos fueron vertidos el año 1973.

---

<sup>2</sup> GACETA OFICIAL DEL ESTADO, D.S. N°3921, del 30 de diciembre de 1954

Este D.L. sirve de antecedente para la elaboración de la Ley N° 2027 mediante la cual se establece el Estatuto del Funcionario Público, la Carrera Administrativa y la Dirección General del Servicio Civil, que hoy rigen en Bolivia.

## 2. **ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PUBLICO (EFP)<sup>7</sup>**

Partiremos de analizar por el carácter de la norma y nos preguntamos ¿Por qué una Ley y no un Decreto Reglamentario? Esta interrogante o respuesta al conflicto de competencias que se puede presentar en otras latitudes, no ha tenido margen de discusión en Bolivia, debido a que, del periodo republicano que ha transcurrido nuestra historia, el mayor tiempo lo hemos vivido bajo el accionar de gobiernos de facto, en el cual no cabía la intrusa necesidad de cuestionar la competencia que se arrogaba el Poder Ejecutivo de la Nación<sup>3</sup>.

Como consecuencia de este permanente quebranto institucional hasta el 2009, existe el parlamento boliviano una fuerza instintiva más que científica, que propende, a los efectos de dar mayor grado de certeza y seguridad a la norma, inclinarse por la ley en lugar del decreto reglamentario autónomo, como correspondería en ese caso. Es decir, el Legislativo pasa por alto la premisa jurídica de que la potestad administrativa del país está a cargo del Poder Ejecutivo, como reza nuestra CPE .

Sin embargo, lo importante y el mérito de este EFP es que con él se trata de juridizar la relación de los Servidores Públicos con su Administración. Es en este sentido, y pese a sus limitaciones que lo valoramos satisfactoriamente como un aporte efectivo de nuestra incipiente democracia.

## 3. **DESCRIPCION DEL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO**

Contiene en su **Título Preliminar** los Principios que lo regirán y que nos permitimos sintetizar:

---

<sup>3</sup> GACETA OFICIAL DEL ESTADO, **Ley N° 2027 del 27 de octubre de 1999**, Estatuto del Funcionario Público

- Consagra el servicio exclusivo a los intereses de la colectividad,
- Impone la igualdad de oportunidades, sin discriminación de ninguna naturaleza
- Establece el reconocimiento al mérito, capacidad e idoneidad para desempeñar cargos públicos y
- Adopta la honestidad y la ética como esenciales en el desempeño del servicio público.

En el Título Primero: describe su objeto y el ámbito de su aplicación

En el Objeto:

- Regula la relación del Estado con sus Servidores Públicos. No dice Administración Pública sino Estado, lo que abarca a los Funcionarios y empleados de los tres poderes del Estado
- Garantiza el desarrollo de la carrera Administrativa
- Asegura la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio a la colectividad en el ejercicio de la Función Pública
- Y la promoción de su eficiente desempeño y productividad.

El Ámbito de Aplicación<sup>4</sup>

Comprende:

- A todos los Servidores Públicos que presten el servicio en relación de dependencia
- A los que trabajen, en cualquier Entidad del Estado (independientemente de la fuente de su remuneración)
- A las Entidades autónomas, autárquicas y descentralizadas
- Enumera descriptivamente a las carreras administrativas, en los Gobiernos Municipales, Universitarios; Escalafón Judicial, Ministerio Público; Servicio Exterior

---

<sup>4</sup> Ley 2027, Artículo 3

y Escalafón Diplomático; Magisterio; Salud Pública y Seguridad Social, para decir que éstos se regularán por su legislación especial, aplicable en el marco de la presente ley.

- Y por último señala que para los Servidores Públicos, dependientes de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, solamente regirá en lo relacionado a la Ética Pública y a la Declaración de Bienes y Rentas.

## **4. SERVIDOR PÚBLICO**

### **4.1. CLASIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.**

La ley clasifica a los Servidores Públicos, abarcando, como se dijo antes, a los Funcionarios y empleados de los tres Poderes del Estado, hoy órganos del Estado.

#### **4.1.1. Funcionarios Electos.**

Para que no queden dudas, se puntualiza a aquéllas personas cuya función pública se origina en un proceso eleccionario, previsto en la CPE. O sea que concretamente, dentro de la denominación de Servidores Públicos, se refiere al Presidente y Vicepresidente de la República, a los Senadores y Diputados de la Nación, a los Concejales Municipales y a los Consejeros Departamentales, esta última figura es de reciente data.

Estos Servidores Públicos Elegidos, aclara, no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa y a su Régimen Laboral alcanzándolos todas las demás disposiciones estatutarias.

#### **4.1.2. Funcionarios Designados.**

Se refiere a todas las personas nombradas en la Función Pública, de conformidad con el ordenamiento jurídico. La redacción no es clara, pues por su amplitud comprende a todo Servidor Público. Es en el Reglamento donde se puntualiza:

- A los Ministros de Estado nombrados por el Presidente de la República, hoy del Estado Plurinacional de Bolivia, designados por Decreto Presidencial
- A los Viceministros, Directores Generales y los Directores de los Servicios Nacionales nombrados por Resolución Suprema.

Creo innecesaria la redundancia reglamentaria, cuando al referirse a la designación de los Ministros, añade que éstos tienen que ser nombrados por el Presidente del Estado mediante Decreto Presidencial, sin embargo actualmente los Ministros del Órgano Ejecutivo son nombrados únicamente por el Presidente del Estado y únicamente se los puede designar mediante Decreto Presidencial.

Al referirnos a los Funcionarios Designados, estas han sufrido modificaciones, puesto que esta designación se daba a los Prefectos (autoridad política administrativa máxima en el área departamental), que eran nombrados directamente por el Presidente de la República, sin embargo en aplicación a la Constitución Política del Estado vigente del 07 de febrero de 2009, el cargo es de Gobernador y este es electo en voto popular.

Lo que surge actualmente es la designación a los Subprefectos y Corregidores, designados por el Gobernador del Departamento Autónomo.

Son también Funcionarios Designados por la Asamblea Legislativa previo proceso de Convocatoria, selección y elección :

- El Fiscal General del Estado
- Contralor General del Estado,
- Superintendentes hoy Autoridades de Fiscalización

Son funcionarios designados por el Presidente del Estado a propuesta de la Máxima Autoridad Ejecutiva de ente que tiene tuición:

- Presidentes de las entidades autónomas, autárquicas y descentralizadas.

- Incluye también a los funcionarios diplomáticos y consulares.

Con la Constitución Política del Estado de 1995, también eran funcionarios Designados, citando a los

- Miembros del Órgano Judicial en el siguiente detalle:
  - Ministros de la Corte Suprema de Justicia,
  - Vocales de las Cortes Superiores de Distrito y
  - Magistrados del Tribunal Constitucional y Consejeros de la Judicatura.
  - Jueces del Poder Judicial

Estos Funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa del Funcionario Público, sin embargo en aplicación a la actual CPE. Las autoridades judiciales arriba mencionados ahora son sujetos de proceso de elección democrática a nivel nacional.

#### **4.1.3. Funcionarios de Libre Nombramiento.**

Son aquéllas personas designadas por la máxima autoridad ejecutiva de una Entidad Pública, con la finalidad de realizar funciones administrativas de confianza y asesoramiento técnico especializado para los requerimientos de los Funcionarios Electos o Designados.

Estos Funcionarios de Libre nombramiento, se pueden consideran funcionarios adhoc.

Sus atribuciones y el presupuesto asignado serán determinados por el Sistema de Administración de Personal, en coordinación con los Sistemas de Organización Administrativa y de Presupuesto.

Son personal de libre nombramiento los:

Asesores Generales, Coordinadores Generales, Jefes de Gabinete, Oficiales Mayores, Secretarios Privados, Ayudantes y Personal de confianza, nombrados por la máxima autoridad ejecutiva y el personal nombrado directamente por el Presidente del Estado<sup>5</sup>.

Estando enumerados puntualmente los Funcionarios de Libre Nombramiento, se puede decir “Personal de Confianza”, nombrados tanto por la máxima autoridad ejecutiva, como el nombrado directamente por el Presidente del Estado, es una apertura para la discrecionalidad en la contratación.

En tal sentido, las Normas Básicas del Sistema de Administración de personal los impone a que su número y atribuciones sean acordes con las directrices del sistema<sup>6</sup>.

No se debe olvidar que los Funcionarios de Libre Nombramiento no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa.

#### **4.1.4. Funcionarios Interinos.**

Son personas contratadas, de manera provisional, por un plazo corto inferior a los 90 días. Para nombrar estos Funcionarios tiene que producirse una vacancia en la estructura institucional de la Administración Pública o como resultado de una situación de emergencia, la que no pueda ser satisfecha por el personal de carrera.

Otra característica es que estos Funcionarios de manera automática, por la acción del tiempo, no pueden constituirse en Funcionarios de Carrera<sup>7</sup>.

#### **4.1.5. Funcionarios de Carrera.**

---

<sup>5</sup> GACETA OFICIAL DEL ESTADO, D.S. N°25749 del 20 de abril del 2000, Art. 12

<sup>6</sup> GACETA OFICIAL DEL ESTADO, D.S. N°26115 Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal del 16 de marzo 2001

<sup>7</sup> GACETA OFICIAL DEL ESTADO, D.S. N°25749 del 20 de abril del 2000, Art. 12

Estos Funcionarios son parte componente de la Administración Pública y tanto su ingreso, permanencia, promoción y retiro se ajustan a las disposiciones de la Carrera Administrativa, este análisis lo trataremos posteriormente.

#### **4.1.6. Otros funcionarios.**

Antes de concluir este acápite, queremos manifestar que no se han tomado en cuenta, en esta clasificación a los **Funcionarios Honorarios**, cuya existencia con mayor frecuencia se da en las Universidades y a los **Funcionarios por Accesión**, es decir, que por el desempeño de un cargo, acceden a otro. Ejemplo: el Vicepresidente del Estado que por el ejercicio de este cargo, pasa a desempeñarse como Presidente Nato de la Asamblea Legislativa Plurinacional y que por tal carácter pasa a gozar de las inmunidades y prerrogativas acordadas a Senadores y Diputados.

#### **4.1.7. Otro Personal Contratado por el Estado**

Se excluye expresamente a los que con carácter eventual o para la prestación de servicios específicos o especializados, se vinculan contractualmente con la Administración. Estos no están sometidos ni al presente Estatuto ni a la Ley General del Trabajo.

Sus derechos y obligaciones quedan regulados por el respectivo contrato y ordenamiento legal aplicable. Ahora bien, su procedimiento, requisitos, condiciones y formas de pago de dicha contratación se regularán, por ser parte contratante el Estado y/o sus Entidades públicas, por las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios, es decir, ajeno totalmente al EFP., en este caso en particular nos referimos a los consultores sea por las partidas 252 o 251 respectivamente (Consultores por producto y en línea)

### **5. CARRERA ADMINISTRATIVA.**

El establecimiento de la Carrera Administrativa, en nuestra vida democrática es una nota plausible que lo acogemos como un desafío para brindar seguridad y estabilidad a la Función Pública.



La Carrera Administrativa es un sistema técnico de administración de personal, que se establece con el objeto de promover:

- La eficiencia de la actividad administrativa,
- El desarrollo laboral de sus funcionarios, tendiente a su profesionalización y;
- La permanencia condicionada a su desempeño

La Carrera Administrativa se articula mediante el Sistema de Administración de Personal que posibilita y promueve y manifestó la creación de una nueva cultura en la relación de la Administración para con el Servicio Público.

Todo ciudadano sin discriminación alguna puede aspirar a pertenecer a la Carrera Administrativa, condicionado únicamente al cumplimiento de los requisitos que formula el EFP, su Reglamento y el Sistema de Administración de Personal.

Los Funcionarios de Carrera gozan de otros derechos más, aparte de los derechos específicos que tienen todos los Funcionarios de la Administración Pública. Como por ejemplo:

- A la Carrera Administrativa y estabilidad;
- A recibir capacitación y perfeccionamiento técnico o profesional;
- Al goce de especiales incentivos económicos, conforme a Estatuto.

**Ahora bien, los derechos prescriptos a favor de los Servidores Públicos en el presente Estatuto lo excluyen de los derechos establecidos en la Ley General del Trabajo y otras disposiciones del régimen laboral que rige únicamente para los trabajadores.**

## **5.1. IMPLEMENTACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA**

A los efectos de implementar la Carrera Administrativa, se deben transitar las siguientes etapas:

### **5.1.1. Procesos de dotación de personal para el ejercicio de la Función Pública.**

Es un verdadero proceso, cuyos pasos a seguir ratifican lo enunciado en los principios de este EFP. Este proceso de dotación comprende las siguientes funciones:

#### **5.1.1.1. Cuantificación de la demanda**

Es el requerimiento de personal. Esta tarea tiene que ejecutarla cada Entidad cuantificando y determinando la demanda laboral en relación a sus objetivos.

#### **5.1.1.2. Programación operativa individual-anual**

Consiste en establecer y definir los objetivos de cada puesto y los resultados que se esperan de su desempeño.

#### **5.1.1.3. Valoración de puestos y remuneración**

La función de valoración consiste en:

- Determinar técnicamente el alcance, la importancia y la conveniencia de cada puesto.
- Asignar una remuneración justa acorde al mercado laboral nacional y a las políticas presupuestarias del Estado. Parámetros importantes para evitar los desajustes.

#### **5.1.1.4. Reclutamiento de personal**

De nada sirven los principios de mérito y competencia requeridos para el acceso a la Función Pública, si no van acompañados de una convocatoria amplia difundida por los medios que aseguren la accesibilidad a sus potenciales destinatarios.

El reclutamiento de personal es un verdadero proceso. La norma dice que estará fundado en principio de méritos y competencia y transparencia del Servidor Público.

Consideramos manifestar, que los principios de mérito y competencia son inherentes al personal reclutado, pero la transparencia le corresponde brindarla a la Entidad contratante, a través de procedimientos que garanticen la igualdad mediante convocatorias internas y externas y no al Funcionario Público.

#### **5.1.1.5. Selección**

La selección de los Funcionarios de Carrera y consecuente ingreso a la Función Pública se hará sobre la base de su capacidad, idoneidad, aptitud y antecedentes laborales y personales.

Deja librado a la reglamentación, la puntualización de estos requisitos y el reglamento guarda silencio al respecto. Son la Normas Básicas del Sistema Administrativo de Personal las que establecen las normas de este proceso.

#### **5.1.1.6. Inducción o integración**

Es un período de adaptación al que deberá ser sometido el Servidor Público para desarrollar una nueva función. Es un período de orientación para el ejercicio de sus recientes tareas. Es un compromiso sinalagmático para el Servidor Público, de someterse a ese proceso de inducción y de orientación y de lado de la Administración Pública de impartir dichas prácticas.

#### **5.1.1.7. Prohibiciones y sanciones**

Estas prohibiciones y sanciones alcanzan a las máximas autoridades de la entidad responsables de reclutar, incorporar o contratar personal vulnerando estos Procesos.

La norma dice que podrán ser sujetos de responsabilidad civil, con carga de daño económico al Estado, sin perjuicio de otras responsabilidades previstas por la Ley

El legislador ha querido ser expreso en la advertencia. No lo necesitaba, pero conociendo las prácticas arraigadas en la Administración no ha ahorrado precisión en puntualizar la responsabilidad civil y otras responsabilidades previstas en la Ley de Administración y Control Gubernamentales para los infractores.

### **5.1.2. Evaluación, movilidad y promoción**

Las Entidades Públicas tienen la obligación en forma periódica de programar y conducir procesos de evaluación en la forma y condiciones que establece el Estatuto del Servidor Público y las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal.

- El proceso de evaluación se fundará en aspectos de igualdad, de participación, de oportunidad, ecuanimidad, publicidad, transparencia mensurabilidad y verificabilidad.
- Los objetivos de la evaluación deberán ser previamente determinados por cada entidad y puestos en conocimiento, con la debida anticipación, de los Servidores a evaluarse. Y es responsabilidad de las Entidades reglamentar los procesos de evaluación conforme a esta ley, de las Normativas Básicas del Sistema de Administración de Personal y Normativas del Órgano Rector (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas)

#### **5.1.2.1. La Permanencia y retiro.**

La permanencia del Servidor Público en el cargo es un derecho fundamental que lo recoge el EFP, asegurando la estabilidad, inspirada en los principios de reconocimiento de mérito, evaluación de desempeño e igualdad.

La permanencia y retiro del Servidor Público estará condicionada al cumplimiento de los procesos de evaluación.

**La estabilidad del Funcionario Público, no es absoluta ni de por vida.** Su permanencia en la Administración es dinámica y está condicionada a las periódicas evaluaciones.

La permanencia no corre para los Funcionarios Electos, cuya función cesa cuando termina su mandato; ni para los Funcionarios Designados que también cesa cuando termina el mandato, ni para los de libre nombramiento (cesa al terminar el mandato de los Funcionarios Designados o Electos que impulsaron su nombramiento), ni para los interinos (cesa al cumplirse el término de 90 días por los cuales fue contratado).

### **5.1.2.2. La Movilidad**

La movilidad de los Servidores Públicos debe ser de acuerdo a las modalidades, requisitos y procedimientos establecidos en el Estatuto. Aquí la norma no es clara sobre el concepto de movilidad y la reglamentación no emite apreciación alguna al respecto.

**En la práctica, en nuestro medio con suma frecuencia, se confunde la inamovilidad con la estabilidad creyendo que estabilidad e inamovilidad son sinónimos, y no es así. El concepto de inamovilidad está referido al lugar donde se ejerce el cargo y la estabilidad al cargo mismo.**

Ahora bien, el Estado no asegura la inamovilidad, es decir la permanencia en el lugar del cargo. La Administración Pública puede requerir el traslado de sus Servidores, dentro y fuera de la repartición, y éstos están en la obligación de cumplir el requerimiento. Desde luego, esta “movida” del Servidor Público tiene que practicarse de acuerdo a procedimientos preestablecidos y con plazos razonables y no a impulsos discrecionales que provoquen en el Servidor, el desánimo y lleguen en algunos casos al retiro del Funcionario y se torne en “retiro encubierto”.

### **5.1.2.3. La Promoción**

Debe estar condicionada a la disponibilidad efectiva de cargos públicos, conforme a los requerimientos y necesidades de cada Entidad. La promoción debe realizarse mediante

convocatorias internas, pero para los máximos niveles, se requiere convocatoria interna y externa. Es también un derecho fundamental del Servidor Público, es el derecho de ascender y de progresar.

### **5.1.3. Capacitación productiva**

La capacitación y el perfeccionamiento tienen por objeto la especialización, formación y mejoramiento de los recursos humanos y el desarrollo de la condición personal, profesional y administrativa del Servidor Público vinculados al logro de los objetivos establecidos por cada Entidad. En síntesis tiende a la Profesionalidad del Servidor Público.

#### **5.1.3.1. Programas de capacitación**

La implementación tendrá en cuenta:

- la disponibilidad de recurso económicos de cada Entidad,
- la selectividad y pertinencia de los beneficiarios y
- la mensurabilidad en las evaluaciones.

#### **5.1.3.2. Control por capacitación**

Tan en serio ha tomado el legislador, la capacitación productiva (que tanta falta nos hace) que ha implementado mecanismos de control. Y es así, que la inversión de recursos, las actividades de capacitación, las decisiones ejecutivas y el aprovechamiento de los beneficiarios son objetos de control por resultado. Es decir, su no cumplimiento trae aparejadas responsabilidades.

### **5.1.4. Incentivos y motivaciones**

*Aquí no se refiere a las asignaciones complementarias a la remuneración mensual, como serían los viáticos, cargas de familia, costos de vida, gastos de representación, sino, se*

*refiere a que los Servidores Públicos pueden recibir incentivos económicos, con base a resultados de las evaluaciones que reflejen indicadores de excelencia, idoneidad, capacidad, motivación y eficiencia.*

El Órgano Rector del Sistema de Administración de Personal determinará en coordinación con el Órgano Rector del Sistema de Presupuesto las bases legales para los incentivos.

#### **5.1.5. Retiro**

En nuestra práctica administrativa, se conoce como retiro a la terminación del vínculo que une a la Administración con el Servidor Público y el EFP establece que el retiro se puede producir por las siguientes causales:

**a. Renuncia.**

Manifestación voluntaria del Servidor Público

**b. Jubilación.**

Conforme a disposiciones legales (años de servicio, pago de aportes, edad).

**c. Invalidez y muerte.**

Conforme a disposiciones legales. Como los cargos se ejercen personalmente por el Servidor Público, producidos estos extremos, se extingue la relación de empleo.

**d. Las previstas en el Art. 49 del Estatuto.**

Como resultado de evaluaciones deficientes y otras infracciones al EFP.

**e. Destitución.**

Por procesos disciplinarios por responsabilidad, por la función pública o proceso judicial con sentencia condenatoria ejecutoriada.

**f. Abandono.**

Ausencia por tres días hábiles consecutivos y seis días discontinuos en un mes, no debidamente justificados.

**g. Supresión del cargo.**

Eliminación del puesto de trabajo

**5.1.5.1. En cuanto al Retiro por Supresión de Cargo**

Se debe practicar una auditoría obligatoria para que verifique la oportunidad, mérito y conveniencia de la decisión.

Si se comprueba que el retiro fue ilegal, la máxima autoridad ejecutiva, será responsable administrativa y civilmente, sin perjuicio de los Recursos ante la Autoridad de Servicio Civil.

**5.1.5.2. Prohibición de Retiros Discrecionales**

Es Innecesaria esta redacción, ya que está legislado como tiene que practicarse el retiro y desde luego, quien lo haga sin respetar aquel procedimiento será sujeto de responsabilidad.

**6. SISTEMA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL**

Es el conjunto de normas, principios y procedimientos, sistemáticamente ordenados que permiten la aplicación de las disposiciones, en materia de la Función Pública previstas por



la CPE, el EFP, la Ley de Administración y Control Gubernamentales y las disposiciones reglamentarias

#### **6.1. RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN DE ESTE SISTEMA.**

Este Sistema es ejercido y desarrollado por el Órgano Rector y por todas las Entidades Públicas comprendidas en el Art. 2.- del EFP (Ámbito de aplicación, de acuerdo a las Normas Básicas de Administración de Personal, reglamentos básicos y normas secundarias o especializadas)

### **7. SUPERINTENDENCIA DEL SERVICIO CIVIL**

En el EFP, se crea la Superintendencia de Servicio Civil (SSC); hoy Dirección General del Servicio Civil; es decir en Octubre de 1999, más o menos a un lapso de la creación de: El Sistema de Regulación Sectorial que da nacimiento a la Superintendencia General del Sistema de Regulación Sectorial, que comprende a las Superintendencias de telecomunicaciones, electricidad, hidrocarburos, transportes, aguas. (Hoy autoridades de fiscalización y control)

El Sistema de Regulación Financiera que alberga a la Superintendencia de Bancos y a la Superintendencia de Seguros, Pensiones y Valores. (Hoy ASFI)

El Sistema de Regulación de Recursos Renovables que comprende a la Superintendencia Forestal y la Superintendencia Agraria

#### **7.1. LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA SUPERINTENDENCIA DE SERVICIO CIVIL, HOY DIRECCION GENERAL DEL SERVICIO CIVIL**

Es al igual que las del otras Entidades similares que acabamos de enumerar y comprende:

- Persona jurídica de Derecho Público
- Con jurisdicción nacional,

- Ejerce sus atribuciones con autonomía: Técnica, Operativa y Administrativa.
- El término de su mandato es de 6 años, no puede ser reelegido sino dejando pasar un periodo similar a dicho término.

### **7.1.1. Incorporación a la carrera administrativa y control.**

La ex Superintendencia del Servicio Civil, hoy Dirección General de Servicio Civil, es el órgano encargado de supervisar, evaluar, convalidar y registrar el proceso de incorporación de los servidores públicos a la carrera administrativa normada de manera específica en el Título III del Estatuto del Funcionario Público.

Para su cumplimiento se tiene el Reglamento del Procedimiento de Incorporación a la Carrera Administrativa que permite institucionalizar la función pública en las entidades comprendidas en el ámbito de la competencia de incorporación del Superintendente General del Servicio Civil.<sup>8</sup>

En lo que respecta a la conducción de los procesos de selección de personal por parte de las Entidades Públicas. Estos procesos apuntan a la institucionalización de la función pública, por lo cual deben ser administrados con el criterio de combatir frontalmente la corrupción e incrementar la transparencia, en el marco de la Política Nacional de Transparencia y Lucha contra la Corrupción.

Además del régimen dispuesto en el Título III del Estatuto del Funcionario Público, que norma a las carreras administrativas de las entidades señaladas en los numerales I y II de su artículo 3 del Estatuto del Funcionario Público, existen otros regímenes especiales que norman a las carreras de las entidades señaladas en el numeral III del artículo 3 de dicho Estatuto.

---

<sup>8</sup> RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA, SSC-002/2008, La Paz, 7 de mayo de 2008

Los aspirantes a las carreras de estos regímenes especiales se incorporan a su carrera respectiva según lo dispuesto en su normativa especial, la que deberá adecuarse al marco del Estatuto del Funcionario Público.

Una vez incorporados por la Superintendencia del Servicio Civil a la carrera administrativa, los aspirantes a esta carrera administrativa se convierten en funcionarios de carrera, categoría que está definida en el inciso d) del artículo 5 del referido Estatuto del Funcionario Público y delimitada respecto al nivel jerárquico en el artículo 75 de sus Disposiciones Transitorias. Estas dos disposiciones excluyen de la condición de funcionarios de carrera a los servidores públicos electos, a los designados, a los de libre nombramiento y a los interinos.

También se excluye de dicha carrera a los funcionarios provisorios, según lo señalado en el artículo 71 del Estatuto del Funcionario Público.

Los servidores públicos sujetos a la competencia de incorporación de la Superintendencia del Servicio Civil son los que se encuentran comprendidos en una de las siguientes situaciones referentes a la carrera administrativa normada en el Título III artículos 18 al 45 de la Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público de fecha 27 de octubre de 1999:

- 1) Funcionarios con antigüedad suficiente para ingresar a la carrera administrativa de manera automática, debido a una permanencia continúa en la misma institución durante cinco o siete años al 14 de junio de 2001, según corresponda, y que ocupen un cargo sujeto a la carrera administrativa.
- 2) Funcionarios originalmente nombrados a cargos sujetos a la carrera administrativa mediante procesos de búsqueda y selección de personal llevados a cabo por el Programa del Servicio Civil dependiente del Ministerio de Hacienda.
- 3) Funcionarios con antigüedad menor a cinco años a la fecha de vigencia plena del Estatuto del Funcionario Público, seleccionados para cargos sujetos a la carrera administrativa mediante convocatoria pública y procesos competitivos.

- 4) Funcionarios seleccionados después del 19 de junio de 2001 para cargos sujetos a la carrera administrativa, quienes necesariamente deben haber respondido a un proceso competitivo de convocatoria pública.

Las tres primeras situaciones (1, 2 y 3) corresponden a una modalidad transitoria de incorporación, modalidad que concluirá cuando todos los servidores públicos comprendidos en estas categorías se conviertan en funcionarios de carrera, siempre y cuando reúnan los requisitos señalados en este Reglamento.

La cuarta situación (4) corresponde a la modalidad continua de incorporación a la carrera administrativa, ya que es aplicable a los servidores públicos cuyo ingreso a las entidades se produce a partir de la puesta en vigencia del Estatuto del Funcionario Público el 19 de junio de 2001.

Una vez verificado el cumplimiento de todos los requisitos para la incorporación de aspirantes a la carrera administrativa normada por el Título III del Estatuto del Funcionario Público, la Dirección General del Servicio Civil registrará al aspirante y le asignará un número de registro, acto que lo incorpora como funcionario de carrera administrativa.

Las condiciones de permanencia y retiro de la carrera administrativa serán normados mediante reglamento especial.

En cuanto a la estructura y contenido del Reglamento, manifiesta lo siguiente:

Capítulo I, Disposiciones Generales, delimita el objeto, establece los órganos competentes e introduce las definiciones pertinentes. Asimismo, enumera las normas aplicables y la forma de interpretación de dichas normas según su grado jerárquico.

Capítulo II, Incorporación a la Carrera Administrativa, define y regula las dos modalidades de incorporación:

- Incorporación Transitoria,
- Incorporación Continua.

Para estos dos casos se establecen las siguientes tres secciones:

Sección I, Disposiciones Comunes, define los requisitos generales que deben cumplir las Entidades Públicas para incorporar a servidores públicos bajo cualquiera de las dos modalidades de ingreso a la carrera administrativa normada por el Título III artículos 18 al 45 de la Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público de fecha 27 de octubre de 1999.

Asimismo, la Sección I, define el procedimiento para que las Entidades Públicas con carreras administrativas de régimen especial remitan información individual e institucional sobre sus respectivas carreras administrativas a la Dirección General del Servicio Civil, quienes mantienen una base de datos actualizada sobre todas las carreras administrativas del sector público del país con fines de supervisión, estudio y adecuación al marco del Estatuto del Funcionario Público.

La Sección II, regula y establece los requisitos para la incorporación de aspirantes a la carrera administrativa bajo la modalidad transitoria.

La Sección III, regula y establece los requisitos para la incorporación de aspirantes a la carrera administrativa bajo la modalidad continua.

El Capítulo III, regula el procedimiento administrativo para la incorporación. Aquí se describe el procedimiento administrativo que seguirá la Superintendencia del Servicio Civil para la incorporación de los servidores públicos a la carrera administrativa normada por el Título III del Estatuto del Funcionario Público.

En este capítulo se establecen las diferentes formas de presentar la información exigida; se regula el pedido de complementación o aclaración de la información; se determinan las causas de invalidación; se establece la forma de revisión de los documentos; se determina cómo se emite el dictamen, para luego concluir con la resolución administrativa que corresponda y en su caso proceder al registro del servidor público, acto administrativo que incorpora al aspirante como funcionario de carrera.

Los aspirantes a la carrera administrativa, además de tener un derecho de reclamo contra las resoluciones de la Dirección General del Servicio Civil referentes a incorporación, pueden presentar reclamos contra decisiones de la Entidad Pública en la que trabajan o aspiran a trabajar, referidos a fases anteriores del proceso de incorporación a la carrera administrativa.

Para concluir se incorpora las Disposiciones Finales, regula el recurso extraordinario de revisión. Reglamento del Procedimiento de Incorporación a la Carrera Administrativa, se regula la forma de impugnación y el recurso que tienen las entidades por una parte y los servidores públicos por la otra contra las resoluciones de la Dirección General del Servicio Civil referentes a incorporación.

Para efectos de la aplicación e interpretación del Reglamento analizado los términos “servidor público”, “funcionario público” y otros similares comprenden tanto al género masculino como al femenino.

## **7.2. OBJETIVOS DE LA DIRECCIÓN SERVICIO CIVIL.**

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

### **7.2.1. Funciones Principales (Atribuciones)**

- a) Controlar y fiscalizar el régimen laboral y la carrera administrativa de las servidoras y los servidores públicos.
- b) Administrar y ejecutar las políticas dirigidas a la formación y capacitación de las servidoras y servidores públicos.

- c) Proyectar disposiciones normativas referentes a la relación jurídica laboral entre el Estado y las servidoras y servidores públicos.
- d) Promover el ejercicio, compatibilidad y aplicación de los Códigos de Ética Institucional.
- e) Coadyuvar operativamente en la resolución de recursos administrativos formulados por las servidoras y los servidores públicos relacionados con el régimen laboral, disciplinario, la carrera administrativa y registro.
- f) Administrar el registro estatal de las servidoras y servidores públicos como único registro de datos personales, carrera administrativa, declaraciones de incompatibilidad; así como solicitar a la Contraloría General del Estado información sobre las declaraciones juradas de bienes y rentas, en el marco de las disposiciones legales vigentes.
- g) Supervisar y vigilar la implantación de la Carrera Administrativa, pudiendo remitir, en su caso, informes a la Contraloría General del Estado, para su fiscalización mediante auditorías especiales.
- h) Vigilar el proceso de aplicación de la normativa relacionada con la Carrera Administrativa.
- i) Mantener un registro de la información relativa al ingreso, evaluación, permanencia, movilidad y retiro de los funcionarios de carrera, en coordinación con las instancias competentes. Las decisiones y resoluciones que se emitan para este efecto son de cumplimiento obligatorio.
- j) Promover, en las entidades sujetas a su competencia, la adopción y compatibilización de Códigos de Ética institucional.
- k) Certificar y autorizar a las entidades privadas especializadas que puedan prestar servicios de selección de personal a entidades del sector público.
- l) Supervisar la correcta aplicación de los procedimientos de evaluación de desempeño que realicen las entidades públicas sobre sus funcionarios de carrera.
- m) Otras funciones inherentes.

### **7.3. PRESUPUESTO.**

El presupuesto de la ex Superintendencia del Servicio Civil, esta consignado anualmente por el Tesoro General de la Nación.

Su financiamiento, se rige a través de todas las Entidades Públicas, comprendidas en el ámbito de su aplicación quienes presupuestarán anualmente una transferencia corriente de recursos, por un monto no mayor al 0,4% de su masa salarial. Esta suma no puede ser mayor al monto total que presupueste la propia de la Dirección del Servicio Civil.

#### **7.4. REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN.**

- La representa y dirige el Director General del Servicio Civil
- Designado por el Presidente del Estado a propuesta del ente tutor.

##### **7.4.1. Suspensión y destitución.**

- Se lo puede suspender, previo auto de procesamiento ejecutoriado.
- Se lo puede destituir previa sentencia condenatoria ejecutoriada, solamente por responsabilidad inherente al ejercicio de sus funciones.

#### **8. DERECHO DEL TRABAJO.**

Ampliando el concepto anunciado en el primer capítulo, se dice que el derecho del trabajo preferentemente llamado por algunos autores *Derecho Laboral*, es, en la minuciosa definición de Cabanellas, “*El que tiene el contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente*” Completando la definición y para dar una idea de la amplitud del contenido del Derecho laboral, el propio autor mencionado señala que comprende.



*Derecho al trabajo.*- garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencia de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado.

*Derecho al trabajo.*- reglamento de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad.

*Derecho del trabajo.*- salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo.

*Derecho después del trabajo.*- previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales.

*Derecho colectivo del trabajo.*- sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje.

Lo que interesa de la relación que queda reseñada es que proporciona una completa visión de los temas que integran esa rama del Derecho, sin que imponga dilucidar si alguno de los temas incluidos en uno de los grupos hubiese tenido mejor cabida en otro. En lo que dese luego la doctrina discrepa es en la determinación de si la previsión social corresponde al Derecho Laboral o si es una disciplina autónoma.

Krotoschin da esta otra definición “*Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a los jurídico*” Este autor, sin desconocer los vínculos existentes entre el Derecho del Trabajo y la previsión social (v) opina que se trata de dos disciplinas distintas, aunque representativas de medios jurídicos de la política social.<sup>9</sup>

## **8.1. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.**

Como bien es sabido que una sociedad a partir de una serie de principios surgidos desde unos acuerdos más o menos tácitos y/ o explícitos, que genera un ordenamiento de las cosas,

---

<sup>9</sup> OSSORIO, MANUEL, **Diccionario de Ciencias Jurídicas políticas y sociales**, 25° edición actualizada, corregida y aumentada por. GUILLERMO CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, Págs. 321 – 322.

que se denomina Conciencia Social, a partir de ésta se generan una serie de pautas o leyes, que regirán las conductas a seguir por estos mismos.

Los principios dan sustento y base a la Ley, estos deben de ser inamovibles, para que la ley aún con modificaciones y todo, tenga un sentido legítimo y legal, valga la redundancia, para su existencia misma.

Estos principios por tanto, se extienden al concepto del ordenamiento legal en el ámbito laboral sobre los cuales yace todo el ordenamiento legal, que da sentido cabal a la existencia de este fuero.

Permiten dar protección y permanencia al trabajador al ser amparado por estos mismos a la hora en que éste deba recurrir a las leyes, y por ende mientras éste no deba recurrir a las leyes, genera o produce directrices y normas de conductas éticas, morales y de mínima aceptación de comportamiento social, sobre aquellos que son los dueños de los medios de producción, en los cuales el trabajador ( individual o colectivamente) para un más humano, y eficaz funcionamiento del trabajador en su ámbito laboral y al ser éste, a todas vistas, el eslabón más débil de todo el sistema de engranajes del sistema general económico.

Estos principios, supervisan y corrigen los desvíos, que se podrían dar, a propósito del evidente y desbalanceado poder, que da a los dueños de los medios de producción tener el poder económico, sea más o menos concentrado. O sea ser los propietarios de la variable del trabajo y por ende, de la calidad de vida y sustento y proyección de una persona, su familia y por añadidura de todo un equilibrio social-económico que se produce como consecuencia de que el ser humano (y sus familias) se agrupan como seres sociales y gregarios por naturaleza.

## **9. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.**

Haremos un contexto de nuestra normativa vigente dentro lo referente a los objetivos de la investigación y para ampliar más lo antecedido se manifiesta lo siguiente:

## **TÍTULO II**

### **DERECHOS FUNDAMENTALÍSIMOS, DERECHOS FUNDAMENTALES Y GARANTÍAS**

#### **CAPÍTULO PRIMERO**

##### **DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 13** I. Los derechos reconocidos por esta Constitución son inviolables, universales, interdependientes, indivisibles y progresivos. El Estado tiene el deber de promoverlos, protegerlos y respetarlos.

II. Los derechos que proclama esta Constitución no serán entendidos como negación de otros derechos no enunciados.

III. La clasificación de los derechos establecida en esta Constitución no determina jerarquía alguna ni superioridad de unos derechos sobre otros.

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

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

III. El Estado garantiza a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de los derechos establecidos en esta Constitución, las leyes y los tratados internacionales de derechos humanos.

IV. En el ejercicio de los derechos, nadie será obligado a hacer lo que la Constitución y las leyes no manden, ni a privarse de lo que éstas no prohíban.

V. Las leyes bolivianas se aplican a todas las personas, naturales o jurídicas, bolivianas o extranjeras, en el territorio boliviano.

VI. Las extranjeras y los extranjeros en el territorio boliviano tienen los derechos y deben cumplir los deberes establecidos en la Constitución, salvo las restricciones que ésta contenga.

Como se puede ver LA NECESIDAD DE INCORPORAR A LOS SERVIDORES PUBLICOS AL REGIMEN DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO, constitucionalmente está garantizada en plantear, puesto que son derechos que tenemos todas las personas asimismo nos manifiesta nuestra ley de leyes que algún otro derecho no consagrado teleológicamente no está prohibido, tampoco nos niega el mismo.

### **SECCIÓN III**

#### **DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO**

**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.

## **SERVIDORAS PÚBLICAS Y SERVIDORES PÚBLICOS**

**Artículo 233** La Administración Pública se rige por los principios de legitimidad, legalidad, imparcialidad, publicidad, compromiso e interés social, ética, transparencia, igualdad, competencia, eficiencia, calidad, calidez, honestidad, responsabilidad y resultados.

**Artículo 234** Son servidoras y servidores públicos las personas que desempeñan funciones públicas. Las servidoras y los servidores públicos forman parte de la carrera administrativa, excepto aquellas personas que desempeñen cargos electivos, las designadas y los designados, y quienes ejerzan funciones de libre nombramiento.

**Artículo 235** Para acceder al desempeño de funciones públicas se requiere:

1. Contar con la ciudadanía boliviana. En el caso de cargos electivos, será necesaria la ciudadanía boliviana por nacimiento.
2. Ser mayor de edad.

3. Haber cumplido el servicio militar obligatorio, de acuerdo con la Constitución y la ley.
4. No tener pliego de cargo ejecutoriado, ni sentencia condenatoria ejecutoriada en materia penal, pendientes de cumplimiento.
5. No estar comprendida ni comprendido en los casos de prohibición y de incompatibilidad establecidos en la Constitución.
6. Estar inscrita o inscrito en el padrón electoral.
7. Hablar al menos dos idiomas oficiales del país.

**Artículo 236** Son obligaciones de las servidoras y los servidores públicos:

1. Cumplir la Constitución y las leyes.
2. Cumplir con sus responsabilidades, de acuerdo con los principios de la función pública.
3. Prestar declaración jurada de bienes y rentas antes, durante y después del ejercicio del cargo.
4. Rendir cuentas sobre las responsabilidades económicas, políticas, técnicas y administrativas en el ejercicio de la función pública.
5. Respetar y proteger los bienes del Estado, y abstenerse de utilizarlos para fines electorales u otros ajenos a la función pública.

**Artículo 237** Son prohibiciones para el ejercicio de la función pública:

- I. Desempeñar simultáneamente más de un cargo público remunerado a tiempo completo.
- II. Actuar cuando sus intereses entren en conflicto con los de la entidad donde prestan sus servicios, y celebrar contratos o realizar negocios con la Administración Pública directa, indirectamente o en representación de tercera persona.
- III. Nombrar en la función pública a personas con las cuales tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

**Artículo 238** I. Son obligaciones para el ejercicio de la función pública:

1. Inventariar y custodiar en oficinas públicas los documentos propios de la función pública, sin que puedan sustraerlos ni destruirlos. La ley regulará el manejo de los archivos y las condiciones de destrucción de los documentos públicos.



2. Guardar secreto respecto a las informaciones reservadas, que no podrán ser comunicadas incluso después de haber cesado en las funciones. El procedimiento de calificación de la información reservada estará previsto en la ley.
- II. La ley determinará las sanciones en caso de violación de estas obligaciones.

**Artículo 239** No podrán acceder a cargos públicos electivos aquellas personas que incurran en las siguientes causales de inelegibilidad:

1. Quienes ocuparon u ocupen cargos directivos en empresas o corporaciones que tengan contratos o convenios con el Estado, y no hayan renunciado al menos tres meses antes al día de la elección.
2. Quienes hayan ocupado cargos directivos en empresas extranjeras transnacionales que tengan contratos o convenios con el Estado, y no hayan renunciado al menos cinco años antes al día de la elección.
3. Quienes ocupen cargos electivos, de designación o de libre nombramiento, que no hayan renunciado a éste, al menos tres meses antes al día de la elección.
4. Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Boliviana en servicio activo que no hayan renunciado al menos tres meses antes al día de la elección.
5. Los ministros de cualquier culto religioso que no hayan renunciado al menos tres meses antes al día de la elección.

**Artículo 240** Es incompatible con el ejercicio de la función pública:

1. La adquisición o arrendamiento de bienes públicos a nombre de la servidora pública o del servidor público, o de terceras personas.
2. La celebración de contratos administrativos o la obtención de otra clase de ventajas personales del Estado.
3. El ejercicio profesional como empleadas o empleados, apoderadas o apoderados, asesoras o asesores, gestoras o gestores de entidades, sociedades o empresas que tengan relación contractual con el Estado.

**Artículo 241** I. Toda persona que ejerza un cargo electo podrá ser revocada de su mandato, de acuerdo con la ley.

II. La revocatoria del mandato podrá solicitarse cuando haya transcurrido al menos la mitad del periodo del mandato. La revocatoria del mandato no podrá tener lugar durante el último año de la gestión en el cargo.

III. El referendo revocatorio procederá por iniciativa ciudadana, a solicitud de al menos el quince por ciento de votantes del padrón electoral de la circunscripción que eligió a la servidora o al servidor público.

IV. La revocatoria del mandato de la servidora o del servidor público procederá si en el referendo revocatorio el número de votos a favor de la revocatoria es superior al número de votos en contra.

V. La revocatoria sólo procederá una sola vez en cada mandato constitucional del cargo electo.

Analizando la Constitución Política del Estado, en lo referente a la Servidora o Servidor Público, se refiere a procesos relaciones a requisitos y obligaciones, en ninguna de sus partes se refiere a los derechos que tiene, por lo que por analogía en cuanto a derechos se tendría que referir a lo dispuesto para el régimen del derecho al trabajo, donde se tiene establecido los derechos de los trabajadores por lo que correspondería apropiarse estos derechos sobre todo lo referente a las diferencias que existen con los trabajadores asalariados.

## **10. LEY GENERAL DEL TRABAJO.**

### **TITULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.-** La presente Ley determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que será objeto de disposición especial. Se aplica también a las explotaciones del Estado y cualquiera asociación pública o privada, aunque no persiga fines de lucro, salvo las excepciones que se determinan.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> GACETA OFICIAL DEL ESTADO, **Ley General de Trabajo**, aprobado Decreto ley de 24 de mayo de 1939 y elevado a rango de ley el 08 de diciembre de 1942.

**Artículo 2.-** Patrono es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución o explotación de una obra o empresa. Empleado y obrero es el que trabaja por cuenta ajena. Se distingue el primero por prestar servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual. Quedan comprendidos en esta categoría de empleados todos los trabajadores favorecidos por leyes especiales. Se caracteriza el obrero por presentar servicios de índole material o manual comprendiéndose en esta categoría, también, al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces y vigilantes.

**Artículo 4.-** Los derechos que esta Ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables, y será nula cualquier convención en contrario.

**Artículo 13.-** Cuando fuere retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad, el patrono estará obligado independientemente del desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo; y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados descontando los tres primeros meses que se reputan de prueba excepto en los contratos de trabajo por tiempo determinado que no sufrirán ningún descuento de tiempo.

**Artículo 16.-** No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:

- a) Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo;
- b) Revelación de secretos industriales;
- c) Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial;
- d) Inasistencia injustificada de más de seis días continuos ( D.S. 1592, de 19 de abril de 1949);
- e) Incumplimiento total o parcial del convenio;
- f) Retiro voluntario del trabajador;
- g) Robo o hurto por el trabajador.

**Artículo 17.-** El Contrato a plazo fijo podrá rescindirse por cualquiera de las causas indicadas en el Artículo anterior, y caso distinto, se estará a lo dispuesto por el Artículo 13.-

**Artículo 18.-** En caso de conflicto colectivo y siempre que se hubieren llenado las disposiciones contenidas en el Capítulo pertinente de esta Ley, no se requerirá el aviso previo en la forma estatuida.

**Artículo 19.-** El cálculo de la indemnización se hará tomando en cuenta el término medio de los sueldos o salarios de los tres últimos meses.

**Artículo 20.-** Ley de 2 de noviembre de 1944 modificatoria del Art. 20 de la L.G.T.: Para los efectos del desahucio, indemnización, retiro forzoso o voluntario, el tiempo de servicios para empleados y obreros se computará a partir de la fecha en que éstos fueron contratados, verbalmente o por escrito, incluyendo los meses que se reputan de prueba y a los que se refiere el Art. 13 del D.L. de 24 de mayo de 1939, modificado por el Art. 1.- de la Ley de 8 de diciembre de 1942

**Artículo 21.-** En los contratos a plazo fijo se entenderá existir reconducción si el trabajador continúa sirviendo vencido el término del convenio.

**Artículo 22.-** El contrato de trabajo requiere, para alcanzar eficacia jurídica ser refrendado por la autoridad del trabajo o la administrativa en defecto de aquella.

## **TITULO IX**

### **DE LAS ORGANIZACIONES DE PATRONOS Y TRABAJADORES**

#### **CAPITULO UNICO**

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

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

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

**Artículo 102.-** Las relaciones entre el poder público y los trabajadores se harán por las Federaciones Departamentales de Sindicatos o integradas en Confederaciones Nacionales.

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

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

## **10.1. RELACION INTERPRETATIVA**

Habiendo visto las disposiciones constitucionales referidas al objeto de la investigación, el Estado enuncia normas laborales, interpreta bajo el principio de continuidad, de protección, y estabilidad laboral; por lo que hacen referencia sobre todo a estos principios, y darle tiempo duradero a la relación laboral en todos sus extremos y sus formas.

Los cambios que se han producido apuntan a prohibir el despido deliberado, y establecer un despido justificado, la intención y el objetivo es prolongar la vida de la relación laboral, además, establecer que las simples modificaciones de la relación laboral son innovaciones modificatorias, pero no extintivas de la relación laboral.

Se puede ver que lo que busca los derechos del trabajo manifestado en las Constitución Política del Estado Plurinacional, es el principio de continuidad de la relación laboral, determinado prolongar la relación laboral a favor del trabajador, la cual no pueda extinguirse hasta que no exista una razón justa en el marco de las causas legales para despedir a un trabajador previstas en el artículo N° 16 de la Ley General del Trabajo (LGT) y en el artículo N° 9 de su Decreto Reglamentario.

Claramente la Constitución Política del Estado es garantista tiende a la estabilidad laboral, entre otros principios el artículo N°46 de la misma ratifica que dice : **“...toda persona tiene derecho al trabajo digno, al salario justo pero con una fuente estable, permanente...”**

Por otra parte el artículo 49 de la Ley de leyes respecto a la estabilidad laboral manifiesta que: **“...el Estado protege la estabilidad y se prohíbe el despido injustificado...”**

Estamos diciendo que, solo se puede despedir con causas justificadas, y el simple agradecimiento de servicios seria una causa de despido injustificado, porque no se está justificando nada, cuando estaba vigente el Decreto Supremo 21060, en su artículo 55 hacía referencia a la libre contratación y al libre despido, cuando se prescindía de un trabajador, en relación al artículo 55 de la mencionada norma se le agradece sus servicios en forma simple, hoy para satisfacción del conjunto de trabajadores; sin discriminación; no acontece esto, hoy en día el empleador tiene que justificar, y las formas de justificar su despido están enmarcadas como se dijo en el artículo 16 de la LGT y artículo 9 de su reglamento.

Otro principio constitucionalizado es el de la estabilidad laboral, por el que se indica ***“Se entiende por tal el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo a él, salvo que aquel hubiera incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada. La estabilidad***

*se llama propia cuando el empleador se encuentra privado de toda posibilidad de romper el contrato laboral por su sola y arbitraria voluntad, y se denomina impropia, cuando el empleador puede despedir injustificadamente al empleado substituyendo la estabilidad por la indemnización que la ley establezca para ese supuesto. Generalmente, la estabilidad propia afecta (por lo menos teóricamente) a los empleados públicos, y la estabilidad impropia a los de las actividades privadas. Existe una tercera posibilidad: la que permite al empleador despedir arbitrariamente al empleado pagándole el lucro cesante; es decir, todos los sueldos que le hubiera correspondido desde el momento del despido hasta el de su jubilación”*

Lo antecedido indica que debe existir la continuidad del trabajo manifestado por la estabilidad laboral, solo se puede despedir por causas legales y justas, aquí entramos en contradicción con el artículo 12 de la LGT que establece el preaviso, que es más un procedimiento para no incurrir en litigios en materia laboral.

De acuerdo a los inspectores de trabajo, establecen que el preaviso puede quedar sin efecto por una conminatoria de una entidad, ya que no sería una causa legal en el marco de la Constitución Política del Estado, que en la aplicación las normas rigen estos principios o garantías constitucionales referidas a la estabilidad y la continuidad laboral.

Por otra parte el Decreto Supremo 28699 promulgado por el Pdte. Evo Morales, es el primero de carácter garantista en el ámbito laboral, puesto que ratifica estos principios en su artículo 4, donde prohíbe el despido injustificado, además permite al trabajador tramitar ante el Ministerio de Trabajo su reincorporación.

En el año 2010 el Decreto Supremo 495, respecto al despido injustificado señala que el Ministerio de Trabajo atiende estos casos y dice: si se constata el despido, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social conmina al empleador a la reincorporación inmediata del trabajador más el pago de salarios devengados y todos los derechos hasta la fecha de su reincorporación. Esto se ha ido produciendo en la instancia del Ministerio de Trabajo.

Estableciendo el criterio de larga vida con el principio de continuidad, que dice, las normas se decretan para proteger económicamente el déficit de la relación laboral que apunta principalmente al trabajador. Este principio tiene dos reglas de aplicación:

- El In dubio pro operario, que es cuando emerge una dudosa interpretación, el contenido de ese artículo nos lleva a dos o más interpretaciones y se favorecerá en la interpretación al trabajador y eso está en el artículo 4 del D.S. 29689.
- Cuando existan dos normas sobre el mismo tema se preferirá la norma más favorable sin importar la jerarquía por principio, **se dice que los principios están por encima de la norma**, los principios están por encima de la Constitución Política del Estado, por eso son principios.

El año 1943 se modificó el artículo 13 de la LGT y se estableció, que **cuando el trabajador sea despedido sin causa justificada el empleador tiene que pagarle desahucio e indemnización**, que significa eso, libre despido, porque no hay causa justificada, eso es libre despido, y entonces por qué el Decreto Supremo 21060 en su artículo 65, dice libre despido, si ya había una norma que lo facultaba. Antes del año 1985 en nuestro país se han dictado un conjunto de decretos, leyes que prohíben el despido injustificado, en realidad, lo más sustancial es abrogar las disposiciones que eran decretos y leyes, por lo tanto, podríamos decir que se vuelve a poner en vigencia al artículo 13 de la Ley General del Trabajo, ya que antes del 21060 no se podía despedir a un trabajador.

El artículo 13 era inaplicable por la existencia de otras normas o lo que en materia laboral se manifiesta una derogación tácita de este decreto, entonces en el año 1985 mediante un decreto se deja sin efecto los otros y se pone en vigencia el artículo 13 de la LGT.

En cuanto a la regla más aplicable o que beneficie mejor al trabajador se podría citar solo el artículo 13 de la LGT, entonces, ***si antes del año 1985 no se podía despedir al trabajador era porque esos decretos valían más que la ley, ahí está la regla de la aplicación de la norma más favorable***, que no es propia del gobierno actual, menos de las normas que ha promulgado, se debe nomas reconocer que antes y ahora sigue vigente la Ley General del Trabajo y sobre todo el artículo 13, en tal sentido nadie puede decir o argüir el libre despido,



puesto que de forma más que inmediata, le demandaran con una reincorporación, pero bajo el principio de continuidad cuál de las normas aplicamos, la LGT que está vigente o el Decreto Supremo 28699, por lógica estimo que se debe aplicar el D.S. ya que se aplica la regla de la norma más favorable, aunque no diga eso ni el ámbito constitucional, esto se ha producido y se produce, por tal motivo el trabajador pues plantea un Amparo Constitucional, y por lo general lo gana, cuya sentencia dispone la reincorporación del trabajador, entonces este artículo, este decreto restablece la estabilidad laboral. Ahora podríamos hablar de la estabilidad laboral, la cual se aplica de forma absoluta y plena. Por ejemplo me refiero a un caso suscitado en la Corporación del Seguro Social Militar, por su naturaleza jurídica aparentemente estaría bajo el paraguas de la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas, sin embargo no es así, porque es un ente gestor de salud y seguridad social, cuya disposición para esta fuente laboral está por el Código de Seguridad Social y la Ley General del Trabajo, con este antecedente se ha despedido a tres trabajadores (Un abogado, un arquitecto y una enfermera), para estos casos en su amparo constitucional planteado manifiestan extremos jurídicos que tienen que ver con el Decreto Supremo 28669, hecho que ha motivado al tribunal de garantías a disponer la reincorporación de los afectados, sea además con pago de daños y perjuicios por el tiempo en que fueron suspendidos de sus funciones. Como se puede ver “COSSMIL” que es una institución pública descentralizada, tuvo que acatar disposiciones de la LGT y del DS. 28669.

Hay también una estabilidad laboral relativa, al margen de las causales del artículo 16 de la LGT y artículo 9 de su reglamento, se puede permitir a la empresa despedir no siempre por una causa en la que incurra el trabajador, sino, por ejemplo, por un tema de cambio de tecnología, y se ha encontrado el siguiente caso de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones “ENTEL”, antes de la Capitalización tenían como trabajadores además de otros a operadoras, cuando se quería hacer una llamada nacional uno tenía que llamar a ENTEL, las operadoras de esta entidad hacían de canal conector al destino de la llamada, y nos devolvían la llamada ya conectados con el número al cual nos queríamos comunicar, sin embargo, cuando se cambia de tecnología, se introduce el contestador automático, por lo que hoy podemos llamar a cualquier parte del mundo, o a cualquier otro departamento desde nuestro celular o de un teléfono fijo, entonces qué se ha hecho con los trabajadores que en toda su vida solo sabían hacer de operadores, hay un cambio

tecnológico o se reconducen a otra labor o se van, y se despidió a muchas personas, esa posibilidad no existe en la norma, ya que el reordenamiento laboral es más tendente a una estabilidad absoluta que relativa. Entonces ese es un escenario legal hasta ideal, cuando tenemos esa limitación empezamos hacer otras cosas para despedir y como no nos facilita la Ley, entonces cambio de tecnología, cambio de funciones de la empresa, temas de carácter económico, problemas de mercado, etc., nos permiten.

De acuerdo a versiones de parte del Viceministro de Trabajo y Previsión Social, el Decreto Supremo 490, señala que ante el despido a un trabajador, la conminatoria que emite el Jefe Departamental de Trabajo y en algunas regiones el Jefe Regional de Trabajo, por ante la empresa pública o privada del cual era parte el trabajador es obligatoria y absoluta a partir de la notificación, todo el proceso es administrativo rápido; incluso se cita por única vez al empleador, si no viene hay despido injustificado, entonces, no interesa que no venga, de forma automática se reincorpora al trabajador.

Esta situación hace confundir mucho, en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social para cada caso hay distintas formas de aplicar la norma, por ejemplo, en cuanto al tema que nos interesa, **cuando hay beneficios sociales se procede a la primera citación, segunda citación y conminatoria**, pero, cuando es un tema de reincorporación, si no viene el empleador este ministerio aplica la presunción de despido injustificado, informe y conminatoria, eso nos lleva a ciertas confusiones sobre todo en esos detalles. El Decreto Supremo 495 dice: **“...además el trabajador puede interponer acciones constitucionales, después de la conminatoria emitida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social...”** Entonces está facultado que el trabajador a través de esta norma pueda interponer acciones constitucionales considerando el principio de continuidad y la estabilidad laboral.

Solo debería aplicar la acción de amparo, todos sabemos que vía amparo se tramita las reincorporaciones, quizá ha sufrido algunas modificaciones, muchas sentencias constitucionales han determinado la reincorporación de trabajadores, pero aquí, surge un problema. **Esta norma no dice bajo ninguna circunstancia que la constitución de amparo pueden tramitar solo los dirigentes sindicales, no dice solo pueden tramitar las personas con discapacidad, no dice que solo la madre trabajadora o el padre progenitor trabajador**

**que tiene su hijo entre concebido y hasta un año puede tramitar, precisamente eso hace confundir mucho, y dice el trabajador despedido injustamente que obtiene la conminatoria puede interponer la acción.**

Muchas Resoluciones emitidas por el Tribunal de Garantías Constitucionales pueden ser de un juzgado o en muchos casos son las salas sociales, las salas penales que disponen el rechazo cuando no es pertinente, cuando no es persona con discapacidad, o cuando es madre o padre progenitor, y el decreto que se hace referencia no dice eso, y se da un caso abierto de discriminación.

Ante esta situación los dirigentes de la COB y el Ministerio de Trabajo han establecido un acta en la cual deciden aprobar el Anteproyecto de Ley que titula de Reincorporación por Inamovilidad y Estabilidad Laboral, proyecto consensuado por ambas instituciones, y firmado por los funcionarios del Ministerio y por los miembros de la Central Obrera Boliviana.

Revisado este anteproyecto mencionado, se tiene por objeto **“...establecer procedimientos de reincorporación para determinados grupos...”**, se los separa para normar un procedimiento administrativo de reincorporación, cuyo objeto está dirigido a dirigentes sindicales, padres, madres, trabajadores con discapacidad, tutor de personas con discapacidad.

El segundo párrafo **“...establece un procedimiento de reincorporación de los trabajadores despedidos por causas no contempladas en el artículo 16 de la LGT y artículo 9 de su reglamentario...”**, entonces dos objetos los separa de unos y otros, los procedimientos también son diferentes, ahí está el problema, debería decir para todo trabajador despedido injustamente se establece un procedimiento de reincorporación, tal como lo manifiesta el Constitución Política del Estado, en cuanto se refiere a los derechos del trabajador, donde es para todos no hay discriminación alguna.

No hay elementos sustanciales para separar a los trabajadores, ya que todos pueden incurrir en el artículo 16 de la LGT y los otros están como privilegiados, en la misma Ley se hace una consideración que los trabajadores estén en el ámbito de la Ley General del Trabajo,

hay funcionarios públicos que están en la LGT, los de la Caja Nacional de Salud o de otros entes gestores de salud por ejemplo, para ellos hay una consideración especial, también que previamente deberán agotar los recursos a ser aplicados por norma.

En el plazo se ha convenido lo siguiente, para intentar aplicar estos procedimientos treinta días calendario, pasado este tiempo no se puede ir a estos procedimientos, dice, se salva la vía judicial el proceso laboral, entonces podríamos defender nuestros derechos laborales cualquier rato si aplicamos la Constitución Política del Estado que garantiza la imprescriptibilidad, la verdad del caso no es que ha prescrito, sencillamente no se puede ir a este procedimiento.

Entonces, establece la posibilidad de que si uno no admite la reincorporación esa demanda la puede reconvertir en pago de beneficios, hay esa posibilidad, una transformación, es decir, ya no quiero que me reincorporen quiero que me paguen, entonces la puede reconvertir, y dice “**... puede ir a la vía judicial pasado los treinta días o puede reconvertir su demanda en beneficios sociales...**”, pero no dice, si reconvertir su demanda en beneficios sociales es parte del mismo procedimiento administrativo.

Ahora en cuánto a procedimientos se establece cuatro procedimientos según la condición del trabajador:

1. Procedimiento administrativo para los dirigentes y otros.
2. Procedimiento judicial.
3. Procedimiento administrativo para los trabajadores despedidos por el artículo 16 de L.G.T.

En cuanto al fin de la investigación los trabajadores de empresas públicas que se encuentran bajo el paraguas del Estatuto del Funcionario Público deben agotar los recursos administrativos, tiene que concluir con un sumario.

### **CAPITULO III**

#### **MARCO CONTEXTUAL**

Esta investigación surge de la necesidad de que todos los trabajadores de Bolivia, sean estos regidos por la Ley General del Trabajo por el Estatuto del Funcionario Público, asimismo como de regímenes especiales como lo son de las Fuerzas Armadas y de la Policía Boliviana, sean todos tratados en algún momento de sus vida laboral o circunstancia alguna que disponga su retiro o cesantía laboral reciba los beneficios, derechos y prestaciones que le corresponde a todo ser humano, no por algo en cumplimiento a las disposiciones constitucionales referidas a los Derechos de los Trabajadores, que no son discriminatorios, en su interpretación se debe velar por todo el conjunto.

La preocupación del Estado boliviano por la Estabilidad del Funcionario Público, paradójicamente aparece, no en una norma sobre la Función Pública sino en el primer Código Penal que se dio Bolivia, en 1834, cuando prescribía: “Los Funcionarios Públicos no podrán ser privados de sus empleos, sino por delito que merezca esta pena, y después de haber sido oídos y juzgados“. El nuevo Código Penal (1973) como su texto modificatorio (1997 y del 2010 respectivamente) no incluyeron esta norma.

Sin embargo, en las últimas modificaciones a la Constitución Política del Estado CPE, y sobre todo en la elaboración y aprobación de la actual CPE. es una preocupación el buen funcionamiento de la Administración Pública, en base al principio fundamental de:

***“que los Funcionarios y Empleados Públicos son Servidores exclusivos de los intereses de la colectividad y no de parcialidad o partido político alguno”***

En cuanto a las proyecciones del gobierno se tiene un anteproyecto que desde el año 2010 no puede ser promulgado ¿Por qué? Razones existirán, sin embargo constituye poner a manifiesto, puesto que el mismo contribuye a sustentar esta investigación.

#### **1. CONSIDERACIONES QUE SE DEBE INCLUIR AL ANTEPROYECTO DE LA LEY DE LA SERVIDORA Y EL SERVIDOR PÚBLICO.**

De forma general este anteproyecto pretende devolver la indemnización, el desahucio y otros derechos a los trabajadores del Estado, más comúnmente a los funcionarios públicos, hechos que a posterior se han manifestado hasta lograr el pasado año una primera muestra a través de la promulgación de la Ley 321 de fecha 18 de diciembre de 2012, por el cual se incorpora al ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo, a las trabajadoras y los trabajadores asalariados permanentes que desempeñen funciones en servicios manuales y técnico operativo administrativo de los Gobiernos Autónomos Municipales de Capitales de Departamento y de El Alto de La Paz, quienes gozarán de los derechos y beneficios que la Ley General del Trabajo y sus normas complementarias confieren, a partir de la promulgación de la presente Ley, sin carácter retroactivo.

Aunque no se ha promulgado la nueva Ley de la Servidora y el Servidor Público sin embargo se tiene como fin el de restituir los beneficios sociales a los trabajadores del Estado y los funcionarios públicos quienes serán la cara visible de la estructura Plurinacional, y deberán incorporar la visión comunitaria en sus actos.

Con esta ley, se pretende demostrar que el nuevo Estado sea de buscar el bienestar de sus ciudadanos, y por esto no se convierta en el primer empleador del país, sino en el mejor empleador y modelo para la empresa privada, a nivel nacional como demostrar a nivel internacional.

De acuerdo a entrevista al ex ministro de Trabajo, Calixto Chipana, este manifestó “*...que la nueva Ley de la Servidora y Servidor Público, restituirá los derechos de los trabajadores en servicio público que se perdieron con la Ley del Estatuto del Funcionario Público 2027...*”<sup>11</sup>

Uno de los elementos más importantes es que los trabajadores del Estado Plurinacional podrán tener acceso al cobro de sus beneficios sociales, es decir, a su indemnización, entendiéndose por tal “*cantidad que debe entregarse a una persona para compensarla de un daño o perjuicio que se le ha ocasionado*”<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> ENTREVISTA, Sr. Calixto Chipana, ex Ministro de Trabajo y Prevision Social, gestión 2010, Septiembre de 2013.

<sup>12</sup> DICCIONARIO JURIDICO ESPASA, **indemnización**, Pág. 59

Para el órgano ejecutivo la ley buscará restituir todos los derechos laborales que el neoliberalismo les quitó, precisamente por las recetas del Fondo Monetario Internacional. Los derechos que de aquí en más tendrán los servidores públicos tienen que enmarcarse en lo que será en el futuro inmediato la nueva Ley General del Trabajo, como todos los trabajadores, el Estado tiene que dar el ejemplo como empleador<sup>13</sup>

Por otra parte la futura norma tiene diferencias “cualitativas y cuantitativas con la del Funcionario Público, pues responde a los principios y valores establecidos en la Constitución, tiene como fundamento esencial la función que debe cumplir el servidor público como la imagen y la cara visible del Estado”. Por lo visto el gobierno pretende reconocer lo dispuesto en la Constitución Política del Estado, respecto a los derechos de los trabajadores de forma general.

Se debe recordar que La Ley 2027 quitó los beneficios de retiro, desahucio e indemnización a los funcionarios públicos, el objetivo en ese entonces era reducir gastos al Estado, una de las denominadas “fórmulas neoliberales”.

## **2. EL SERVICIO NACIONAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL (SENAPI).**

Es una institución pública desconcentrada que depende del Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural, con competencia de alcance nacional, tiene autonomía de gestión administrativa, legal y técnica; con la misión de administrar en forma desconcentrada e integral el régimen de la Propiedad Intelectual en todos sus componentes, mediante una estricta observancia de los regímenes legales de la Propiedad Intelectual, de la vigilancia de su cumplimiento y de una efectiva protección de los derechos de exclusiva referidos a la propiedad industrial, al derecho de autor y derechos conexos, constituyéndose en la oficina nacional competente respecto de los tratados internacionales y acuerdos regionales suscritos y adheridos por el país, así como de las normas y regímenes comunes

---

<sup>13</sup> ENTREVISTA Chipana

que en materia de Propiedad Intelectual se han adoptado en el marco del proceso andino de integración.<sup>14</sup>

El SENAPI fue creada el 16 de septiembre de 1997 en el marco de la Ley 1788, como un órgano desconcentrado, encargado de administrar el régimen de la Propiedad Intelectual en Bolivia.

La Organización y Funciones del Servicio Nacional de Propiedad Intelectual se establecen por mandato del D.S.25159 de 4 de septiembre de 1998 que es reemplazado por el D.S.27938 de 20 de diciembre de 2004 y a su vez modificado en parte por el D.S.28152 de 17 de mayo de 2005.

## **2.1. MISIÓN**

"Administra en forma desconcentrada e integral el régimen de la Propiedad Intelectual en todos sus componentes, mediante una estricta observancia de los regímenes legales de la Propiedad Intelectual, de la vigilancia de su cumplimiento y de una efectiva protección de los derechos de exclusiva referidos a la propiedad industrial, al derecho de autor y derechos conexos; constituyéndose en la oficina nacional competente respecto de los tratados internacionales y acuerdos regionales suscritos y adheridos por el país, así como de las normas y regímenes comunes que en materia de Propiedad Intelectual se han adoptado en el marco del proceso andino de integración."

## **2.2. VISIÓN**

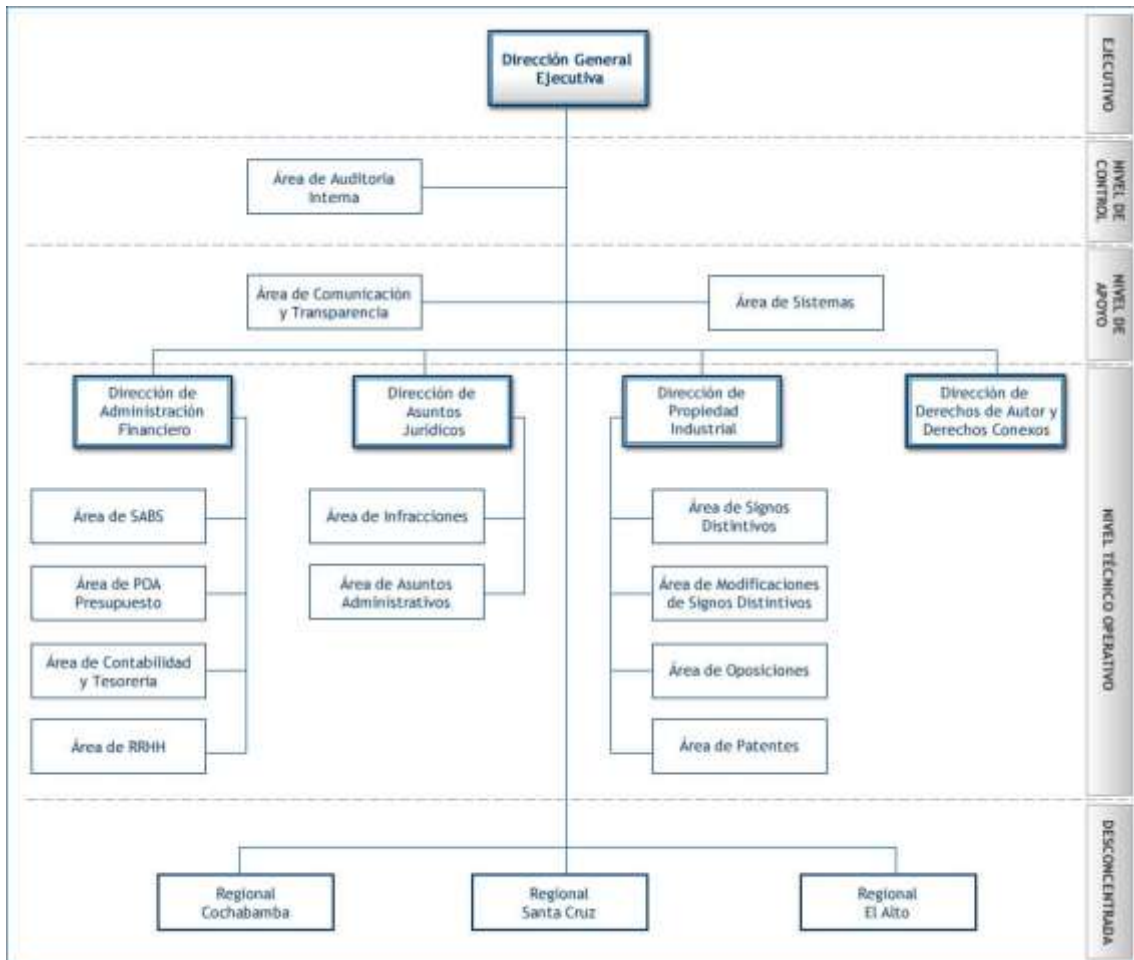
"Ser un Instituto Técnico Especializado, eficaz, eficiente y transparente en la Propiedad Intelectual Integral, brindando servicios de calidad a usuarios nacionales e internacionales, otorgando seguridad jurídica a sus registrados, impulsando la creatividad, el desarrollo del intelecto humano, promoviendo la inversión productiva para consolidar el Vivir Bien; con tecnología de punta y recursos humanos altamente tecnificados en el rubro".

---

<sup>14</sup> MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO Y ECONOMÍA PLURAL, **Servicio Nacional de Propiedad Intelectual**, gestión 2013



El Servicio Nacional de Propiedad Intelectual, tiene el siguiente organigrama, teniendo el Área de Recursos Humanos que administra al personal.



El personal que depende de RR.HH. son un total de 59 personas, estando regidas bajo Estatuto del Funcionario Público, Ley N° 2027 y sus reglamentos respectivos, basados sobre los principios básicos del mencionado estatuto, que son:

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

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

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

En este orden, corresponde actualizar o modificar ciertos principios, puesto que son contrarios a la CPE, que dice en cuanto a los derechos del trabajador “...sin discriminación...”

### **3. LA CAJA NACIONAL DE SALUD (CNS) <sup>15</sup>**

Inicia sus actividades como Caja Nacional de Seguridad Social (CNSS), etapa que abarca de diciembre de 1956 hasta marzo de 1987 y comprende la promulgación del Código de Seguridad Social en fecha 14 de diciembre de 1956 y la de su Decreto Reglamentario o Reglamento del Código de Seguridad Social el 30 de septiembre de 1959.

En esta etapa también están comprendidos el Decreto Ley de Racionalización de Aportes de 28 de marzo de 1972, el Decreto Ley de Reformas al Código de Seguridad Social y el Decreto Ley de Complementación de Reformas de 3 de junio de 1977.

La promulgación del Código de Seguridad Social significó un avance de la Seguridad Social Boliviana con relación a los demás países latinoamericanos. Sin embargo, desde su inicio la administración de los seguros establecidos en el citado Código no cumplieron con el principio de unidad de gestión, por cuanto se encargó la gestión del Seguro Social Obligatorio a varias instituciones, siendo la más importante, la Caja Nacional de Seguridad Social, entidad matriz gestora del Seguro Social Obligatorio integral, con más del 80% de asegurados activos y pasivos, pertenecientes a la mayoría de las ramas de actividad económica.

---

<sup>15</sup> Pág. [www.cns.bo](http://www.cns.bo).

Las prestaciones señaladas en el Código de Seguridad Social comprendían los regímenes de enfermedad, maternidad, riesgos profesionales, invalidez, vejez, muerte y el régimen especial de asignaciones familiares.

Después de 30 años de administración integral del Seguro Social, el 15 de abril de 1987 se promulga la Ley Financiera 0924, que en su artículo tercero afecta los esquemas administrativo y financiero del sistema de Seguridad Social, procediéndose a la separación de los seguros, administrados integralmente hasta ese entonces. Dejándose a las Cajas la administración de los seguros a corto plazo: Enfermedad, Maternidad y Riesgos Profesionales a corto plazo y a los Fondos Complementarios la administración de las prestaciones a largo plazo: Invalidez, Vejez y Muerte, aspectos que son ratificados por su Decreto Reglamentario No. 21637 del 25 de junio de 1987.

En consecuencia la Caja Nacional de Seguridad Social que hasta marzo de 1987 administraba el seguro integral, se convierte en la Caja Nacional de Salud, institución descentralizada de derecho público sin fines de lucro, con personalidad jurídica, autonomía de gestión y patrimonio independiente, encargada de la gestión aplicación y ejecución del régimen de Seguridad Social a Corto Plazo: Enfermedad, Maternidad y Riesgos Profesionales, instituidos por el Código de Seguridad Social, su Reglamento, la Ley Financiera 924, el Decreto Supremo 21637 y demás disposiciones legales conexas.

### **3.1. NATURALEZA JURÍDICA.**

La Caja Nacional de Salud, es una institución descentralizada de derecho público sin fines de lucro, con personalidad jurídica, autonomía de gestión y patrimonio independiente, encargada de la gestión, aplicación y ejecución del régimen de Seguridad Social a corto plazo (Enfermedad, Maternidad y Riesgos Profesionales)

#### **3.1.1. Misión**

La misión de la Caja Nacional de Salud a través de sus Administraciones Regionales y Agencias Distritales es brindar protección integral en el campo de la salud a toda su población protegida, como parte activa y componente de la población boliviana. Se rige por los principios de Universalidad, Solidaridad, Unidad de Gestión, Economía, Oportunidad y Eficacia en el otorgamiento de las prestaciones de salud, optimizando el uso de recursos y buscando ampliar el nivel de cobertura.

### **3.1.2. Visión**

La Caja Nacional de Salud busca mantener el liderazgo nacional en la provisión de seguros de corto plazo, con efectividad, equidad y calidad probada.

Objetivos Institucionales

Optimizar la gestión de recursos humanos asignando y utilizando personal médico, paramédico, administrativos y de servicios en función de parámetros e indicadores estándar.

Remodelar, refuncionalizar y construir hospitales además de policlínicos, acorde a los niveles de la demanda.

Brindar atenciones en salud con calidad a la población asegurada con la implementación de planes, programas y control de calidad.

Lograr el equilibrio financiero, incrementando los ingresos y optimizando el gasto.

Incrementar la población cubierta y disminuir el nivel de desafiliaciones.

Refuncionalizar el modelo de atención en salud (Medicina Familiar y Comunitaria) hasta alcanzar niveles óptimos de eficacia, eficiencia y economía.

Implementar por fases, un modelo de administración con desconcentración administrativa, financiera y técnica.

Proveer a los centros médicos de manera oportuna, suficientes medicamentos, insumos, materiales y equipo médico.

Mejorar los índices de productividad y rendimiento (salud y administración) hasta cubrir la demanda insatisfecha.

### 3.2. RED DE SERVICIOS DE SALUD EN LA PAZ

Centros Hospitalarios	1er. Nivel	2do. Nivel	3er. Nivel
<b>Hospital Obrero No. 1</b>	.		<b>x</b>
Hospital Materno Infantil	.		x
Hospital Psiquiátrico			x
Hospital Otorrino Oftalmológico			x
Hospital Luis Uría de la Oliva		x	.
Hospital Geriátrico		x	.
<b>Policlínicas de Especialidades</b>			
Policlínica Especialidades La Paz	x		
Policlínica 9 de Abril	x		
Policlínica Maco Kapac	x		
Policlínica Central	x		
<b>Policlínicas de Medicina Familiar</b>	.	.	
Policlínica Miraflores	x	.	
Policlínica Villa Fátima	x	.	
Policlínica 18 de Mayo	x	.	
Policlínica Judicial	x	.	
<b>Institutos</b>		.	
Instituto Boliviano de Rehabilitación	x	.	

### 3.3.

**DATOS**

### ESTADISTICOS DE LA CAJA NACIONAL DE SALUD

Población Asegurada actual: 3.964,983

Cobertura: 29.25%

Asegurados L.P. (actual) 1.121,794

#### **Recursos Humanos**

Médicos: 3.246

Para-Médicos: 4.076

<i>Administrativos Centros:</i>	<i>1.444</i>
<i>Administrativos Regionales:</i>	<i>1.504</i>
<i>Servicio de Mantenimiento:</i>	<i>259</i>

#### **Recursos Físicos (infraestructura)**

Hospitales:	28
Policlínicos:	42
Puestos Médicos:	100
Equipo de Transporte:	263

#### **Información Estadística del hospital obrero L.P. Sep. 2013. actual.**

Atenciones en Consulta Externa:	6.553
Promedio atención diaria:	312,04
Atención Medico en urgencias:	3.693
Promedio atención diaria irgencias:	123.1
Numero de cirugías programadas:	618
Promedio cirugías diarias:	29.42
Número de Quirófanos:	15
Cirugías de emergencia:	121
Cantidad de Médicos:	121
Curaciones:	452.508

#### **Indicadores**

Consultas x Hora Médica:	2,80
Estancia x Egreso de Hospital:	6,40
Consultas en Maternidad x Parto:	6,30
Tasa de Mortalidad de cada 1.000:	23,60

### **3.4. RÉGIMEN JURÍDICO.**

De conformidad al art. 3 parágrafos III de la Ley 2027, los Servidores Públicos de Salud Pública y Seguridad Social se rigen por:

- La Constitución Política del Estado,
- El Estatuto del Médico Empleado,
- El Código de Seguridad Social y su respectivo Reglamento,
- El Reglamento de Concurso de Méritos y Examen de Competencia,
- El Estatuto de las Sociedades Médico- Científicas,
- El Reglamento de Especialidades y
- El Código de Ética Médica, amparados en el Decreto Supremo No 9944 de fecha 1° de Octubre de 1971, Resolución Suprema No 202740 de 17 de agosto de 1987, que regula y aprueban su plena vigencia, el reglamento de escalafón u categoría Médico Nacional aprobado mediante Resolución Ministerial No 125/97, las que incluyen también o los médicos y ramas afines que trabajan en los Cajas de Salud y Resolución Suprema No 210322 de 12 de octubre de 1995.

El Servicio de Salud Pública y Seguridad Social, está compuesto por los médicos y todas las especialidades médicas, Odontólogos, Bioquímicos - Farmacéuticos, Licenciados en enfermería, Licenciadas en Nutrición y Dietética, Trabajadores en Salud y Trabajadores en Seguridad Social.

Los trabajadores del sistema de seguridad social están sujetos a las disposiciones legales del Código de Seguridad Social, la Ley General del Trabajo y demás disposiciones conexas.

Las normas de la Ley General del Trabajo son aplicables en la Caja Nacional de Salud, para todos los empleados o funcionarios, puesto que el hecho de estar bajo el paraguas de la LGT, les corresponde todos los derechos adquiridos y los que vendrán en curso.

En cuanto al régimen laboral que se acude al funcionario público del SENAPI, estos se encuentran bajo el paraguas del Estatuto del funcionario Público Ley 2027, haciendo hincapié sobre tema, se refiere a que todo empleado que tenga relación laboral con el

Estado, es denominado Servidor público, 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.

#### **4. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR O EMPLEADO.**

Es de reconocer que todas las empresas, instituciones públicas y privadas que brindan empleo en Bolivia deben cumplir con una serie de normas y reglamentos especificados en el Código del Trabajo. Como contexto nacional, es importante mencionar que Bolivia está atravesando un proceso de actualización jurídica, con leyes, reglamentos y normativas que cambian de manera permanente en el Congreso Nacional, hoy denominado Asamblea Legislativa Plurinacional adecuados a la Constitución Política del Estado, tal el caso que se ha atribuido con Decretos Supremos respecto al tema laboral, como es sobre la estabilidad laboral, por otra parte se tiene en puerta la aprobación y promulgación del anteproyecto de Ley del Servidor Público, y otro que se ha dado es a través de la Ley 321 respecto a que se subsume a los trabajadores municipales a lo dispuesto en la LGT.

Otro aspecto para considerar es que en los últimos años se han introducido cambios en esencia y estructura del Código de Pensiones, Seguro Laboral de Salud, impuestos, Secreto Bancario, mecanismos de desvinculación y reincorporación laboral, entre otros, por lo que el Código del Trabajo y el modelo económico en general son ahora prácticamente nuevos. Además, el Ministerio del Trabajo ha tomado un rol más activo y fiscalizador que lo que estaban acostumbradas las instituciones empleadoras bolivianas, con una presencia constante de sus ejecutivos en las compañías, pidiendo informes, reportes y auditorías, verificando el correcto cumplimiento de los reglamentos vigentes para el trabajo en Bolivia.

Los nuevos matices que surgen en la materia y las primeras interpretaciones a cada normativa que sale de la Asamblea Legislativa son factores de mucha incertidumbre para



las empresas, que deben estar con plena vigencia de en la aplicaciones de estas normas con sus trabajadores.

La Ley General del Trabajo y sus Decretos Reglamentarios establece que los derechos básicos de los trabajadores en Bolivia empiezan precisamente por el derecho esencial a buscar empleo y acceder libremente a convocatorias de trabajo, así como igualdad de condiciones en anuncios y oportunidades de empleo. Luego de esto, les corresponde la autónoma elección de su profesión u oficio.

Dentro de sus derechos como funcionarios, deben tener oportunidades de libre sindicación y negociación colectiva; estos dos últimos no se incluyen a los funcionarios públicos; incluyendo la adopción de medidas de conflicto colectivo, como huelgas, entre otras.

En cuanto a roles, la LGT establece que a los trabajadores les corresponden la participación en reuniones de toda índole, como informativas, de consulta y/o involucramiento en el crecimiento y desarrollo de la empresa o institución. En la relación de trabajo, tienen derecho a una ocupación efectiva, con promoción y formación profesional al interior de las oficinas.

Al momento de ser seleccionado y también, una vez ya ha sido contratado, el trabajador tiene derecho a no ser discriminado directa o indirectamente ni por razones de sexo, estado civil o edad dentro de los límites marcados por la ley. Tampoco por origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato; al igual que por razón de lengua o idioma.

Respecto a la situación de discapacidad se recalca que nunca deberá ser motivo de exclusión a las oportunidades de trabajo, siempre y cuando se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar las funciones de que se trate.

A su contratante, el funcionario debe exigir condiciones adecuadas para su integridad física, al igual que apropiadas políticas de seguridad e higiene. El respeto de su intimidad y a la consideración de su dignidad es otro derecho del trabajador, que comprende su protección

frente al acoso por razones de origen racial o étnico, religioso o de convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual; así como también frente al acoso sexual o por razones de sexo.

Teniendo como punto de partida las condiciones laborales pactadas en el contrato, al funcionario le corresponde una percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida, al igual que al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo y cuantos otros temas se deriven específicamente del contrato de trabajo.

En cuanto a obligaciones los funcionarios también tienen una serie de deberes que tienen la obligación de ejecutar, respondiendo de manera correcta a la empresa o institución pública para la cual trabajan, por ejemplo: desempeñar las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, en conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, cumplir los manuales de funciones contribuir de manera permanente con la mejora de la productividad y todas aquellas acciones y actividades que se deriven de su respectivo contrato de trabajo y otros.

Cada persona al interior de las organizaciones debe observar que las medidas de seguridad e higiene se adopten; caso contrario, exigir su cumplimiento. De la misma manera, debe cumplir las órdenes e instrucciones del empleador en el ejercicio regular de sus facultades directivas y las que correspondan según las exigencias de la bolsa de trabajo en Bolivia.

**CAPITULO IV**  
**CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**

**1. CONCLUSIONES.**

Habiendo revisado parte de la vasta documentación referida a los trabajadores en general y del régimen del funcionario público, me permito manifestar las conclusiones arribadas:

- 1.1.** Referente a la existencia de las diferencias en cuanto a derechos de los trabajadores asalariados y de los servidores públicos-funcionarios públicos, se puede manifestar que si existen, entre las más polémicas del sujeto de estudio está referida a la estabilidad laboral y a los beneficios sociales, dos hechos que diferencian y que son de suma importancia enmendarlos en correspondencia a los Derechos de los trabajadores manifestados en la actual Constitución Política del Estado.
- 1.2.** En cuanto a las funciones laborales de los trabajadores asalariados y de los servidores públicos-funcionarios públicos, sobre todo en la rama administrativa, sus funciones son casi similares, sin embargo su trato no es el mismo, puesto que de ambos existen sistemas de control, pero de los servidores públicos-funcionarios públicos es más rígido cada uno con deberes diferenciados.
- 1.3.** Se ha visto que la forma de vinculación laboral es a través de convocatorias a cargos vacantes, de los trabajadores asalariados y de los servidores públicos- funcionarios públicos, pero cada quien sujeto al cumplimiento del régimen interno que esta de sustento en cada sector, es decir, el trabajador asalariado a la Ley General del Trabajo y el Funcionario Público al régimen del Estatuto del Funcionario Público y sus reglamentos.
- 1.4.** De acuerdo al análisis constitucional de los trabajadores y de los servidores públicos-funcionarios públicos, se puede manifestar que la Constitución Política del Estado no discrimina en cuanto a los derechos de los trabajadores de forma general, pero si discrimina en cuanto al régimen de los servidores públicos, porque solo hace referencia a sus obligaciones y no establecen sus derechos, por lo que analógicamente se constituye en

entender que todos los trabajadores tiene los mismos derechos, hecho que se puede manifestar también por la elaboración de un proyecto de Ley del Servidor Público, que de forma general busca restituir los derechos de los funcionarios públicos que tenían hasta antes de la promulgación del Estatuto del Funcionario Público sobre todo en lo referente a beneficios sociales y a la estabilidad laboral.

## **2. RECOMENDACIONES.**

Por las conclusiones arribadas me permito recomendar a los estrados evaluadores de esta investigación lo siguiente:

- 2.1.** Que se determine considerar ante la Asamblea Plurinacional del Estado, la promulgación de una Ley, para servidores públicos de carrera, considerando que es necesario la incorporación de los servidores públicos a la Ley General del Trabajo, para restituir algunos de los derechos de los servidores públicos- funcionarios públicos en su relación comparativa y laboral de los trabajadores que se encuentran bajo el régimen de la Ley General del Trabajo, sobre todo en cuanto a los beneficios sociales, como ser la indemnización por los servicios prestados, asimismo como garantizar la estabilidad laboral en merito a uno de los principios como el de irrenunciabilidad de derechos, estatuido como norma positiva en la actual Constitución Política del Estado Plurinacional.

## BIBLIOGRAFIA

### LIBROS Y DICCIONARIOS.

D'AVIS S., JULIO ALBERTO: **“Curso de Derecho Administrativo”**. Ed. Letras. La Paz, Bolivia. 1970.

DICCIONARIO JURIDICO ESPASA, **indemnización**.

OSSORIO, MANUEL, **Diccionario de Ciencias Jurídicas políticas y sociales**, 25° edición actualizada, corregida y aumentada por. GUILLERMO CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina.

RECALDE, MARIANO, **El Principio de Irrenunciabilidad de derechos**, Disponible en [www.enj.org](http://www.enj.org)

SANDOVAL RODRIGUEZ, ISAAC, **Legislación del Trabajo**, edición universitaria, 12 edición actualizada, imprenta SIRENA, La Paz – Bolivia.

### NORMAS POSITIVAS.

GACETA OFICIAL DE BOLIVIA, **Constitución Política del Estado**, promulgado el 07 de febrero de 2009

GACETA OFICIAL DE BOLIVIA, **Ley N° 1178, SAFCO** promulgado el 20 de julio de 1990.

GACETA OFICIAL DEL ESTADO, **D.S. N°3921, del 30 de diciembre de 1954**

GACETA OFICIAL DEL ESTADO, **Ley N° 2027 del 27 de octubre de 1999**, Estatuto del Funcionario Público

GACETA OFICIAL DEL ESTADO, **D.S. N°25749 del 20 de abril del 2000**, Art. 12

GACETA OFICIAL DEL ESTADO, **D.S. N°26115 Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal** del 16 de marzo 2001

GACETA OFICIAL DEL ESTADO, **Ley General de Trabajo**, aprobado Decreto ley de 24 de mayo de 1939 y elevado a rango de ley el 08 de diciembre de 1942.

GACETA OFICIAL DE BOLIVIA, **Ley N° 2028**, de municipalidades, promulgado el 28 de octubre de 1999.

GACETA OFICIAL DEL ESTADO PLURINACIONAL, **Ley N° 321, incorporación de trabajadores municipales al régimen de la Ley General del Trabajo**, promulgado el 18 de diciembre de 2012.

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA, **SSC-002/2008**, La Paz, 7 de mayo de 2008

## **ENTREVISTAS.**

ENTREVISTA, **Sr. Calixto Chipana**, ex Ministro de Trabajo y Prevision Social, gestión 2010, Septiembre de 2013.

MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO Y ECONOMÍA PLURAL, **Servicio Nacional de Propiedad Intelectual**, gestión 2013

MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS PUBLICAS, **declaraciones de la Jefa de la Unidad de Comunicación Social**, prensa escrita El Diario, abril de 2012

## **PAGINAS DE INTERNET**

Pág. [www.cns.bo](http://www.cns.bo).

<http://www.trabajopolis.bo/blog/archivo/derechos-y-obligaciones-del-empleado-en-bolivia.html>

