

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
PETAENG



TRABAJO DIRIGIDO

(Para optar el grado académico de Licenciatura en Derecho)

**“INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN SALUD PÚBLICA DE
BOLIVIA A LA LEY GENERAL DEL TRABAJO EN EL MARCO DE LA
IGUALDAD CON LOS TRABAJADORES EN SALUD DE LA CAJA NACIONAL
DE SALUD”**

POSTULANTE: IVÁN WILSON FLORES GUTIÉRREZ

TUTOR: Dr. IVÁN RAMIRO CAMPERO VILLALBA

LA PAZ - BOLIVIA
2023

DEDICATORIA

Un especial afecto y agradecimiento a mi amada familia, por su abnegado apoyo y paciencia en mis tiempos difíciles, por la fe depositada en mi persona, especialmente a mi papá Oscar Edmundo Flores Maceda y mi señora madre Martha Gutiérrez Montes por impulsarme a concluir mi carrera, a mi esposa Leny por sus cuidados; a mis queridos hijos Brandon, Jordán, Josué y Benjamín; gracias a ellos logre alcanzar mi titulación y así enseñarles mediante el ejemplo que: el estudio es el único camino hacia la superación. Un cariño especial a mis hermanos, Miguel, Oscar y Melina; a mi querido primer nieto Jetro este logro lo comparto también con ustedes.

AGRADECIMIENTO

A nuestro amado Jehová, por bendecirme en todo momento, dándome siempre sabiduría en mis exámenes, sin ello no habría podido culminar mi carrera hacia la Licenciatura en Derecho, debo también agradecer a la Universidad Mayor de San Andrés y la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas; a todos y cada uno de mis docentes que me brindaron su conocimiento y paciencia; un agradecimiento especial, a mi Tutor Dr. Iván Ramiro Campero Villalba ya que sin su guía y asesoramiento no hubiera podido concluir mi trabajo de investigación.

RESUMEN

La Incorporación de los Trabajadores en Salud Pública de Bolivia a la Ley General del Trabajo en el marco de la igualdad con los Trabajadores en Salud de la Caja Nacional de Salud es un pedido histórico de todos los afiliados (as) a la Confederación de Trabajadores en Salud Pública de Bolivia (C.S.T.S.P.B.), que año tras año en su pliego petitorio ratifican su ineludible pedido a nuestras autoridades de gobierno en gestión.

Esta situación motiva a una desigualdad de derechos laborales; mismos que constantemente son aprovechados por los partidos políticos y sus autoridades ejecutivas nombradas a dedo que en muchos casos no cuentan siquiera con el perfil necesario para cumplir dicha función, hecho que motiva un desconocimiento y transgresión continua de la ley en específico de nuestra normativa laboral.

Debido que al no estar insertos en la Ley General del Trabajo los afiliados (as) a la (C.S.T.S.P.B.) constantemente son presas de; Presión Psicológica, Acoso Laboral y en el caso de las mujeres mayormente; Acoso Sexual, siendo injustamente despedidos sin tomar en cuenta su antigüedad, su capacidad y mucho menos su meritocracia, generando así inestabilidad económica y social al interior de su seno familiar.

Por tal motivo y razón en el respectivo Trabajo desarrollamos los fundamentos y razones de la mencionada aspiración de dichos trabajadores. Se desarrolló una recopilación sistemática del conflicto y además de la propuesta de Ley para la Incorporación de los Trabajadores en Salud a la Ley General del Trabajo analizando los beneficios jurídicos.

Contenido

RESUMEN	3
INTRODUCCIÓN	7
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	9
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	9
JUSTIFICACIÓN	10
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	12
<i>Delimitación Espacial.</i>	12
<i>Delimitación Temporal.</i>	13
<i>Delimitación Temática.</i>	13
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
<i>Objetivo General.</i>	13
<i>Objetivos Específicos</i>	13
MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	13
MÉTODO DESCRIPTIVO PROPOSITIVO.....	14
MÉTODO ESPECÍFICO DEDUCTIVO.	15
RECOPIACIÓN DE DATOS	16
TÉCNICA DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL.....	16
ENTREVISTA	17
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	17
MARCO HISTÓRICO	18
ANTECEDENTES NACIONALES DE LA CREACIÓN DE LA CSTSB.....	19
ANTECEDENTES DEL CONFLICTO NACIONAL.....	20
MARCO TEÓRICO	23
DERECHO A LA IGUALDAD LABORAL.....	23
PRINCIPIOS QUE RIGEN EL DERECHO AL TRABAJO.....	27
<i>Principio protector</i>	27
<i>Principio de la norma más favorable</i>	28

<i>Principio de la condición más beneficiosa</i>	29
<i>Principio de la irrenunciabilidad de los derechos</i>	29
MARCO CONCEPTUAL	31
DERECHO LABORAL:	31
INSTAURACIÓN DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO:	32
TRABAJADOR.....	32
CAJA NACIONAL DE SALUD DE BOLIVIA.....	33
DERECHOS LABORALES INSERTOS EN LA LEY GENERAL DEL TRABAJO.....	34
<i>Estabilidad laboral</i>	34
<i>Relación laboral</i>	34
<i>Jornada de trabajo</i>	34
<i>Trabajo nocturno</i>	35
<i>Salario Dominical</i>	36
<i>Bono de antigüedad</i>	37
<i>Bono de producción</i>	37
<i>Subsidio de frontera</i>	38
<i>Prima Anual</i>	38
<i>Aguinaldo de Navidad</i>	39
<i>Vacaciones</i>	39
<i>Salario por Feriado Trabajado</i>	40
<i>Pago de Beneficios Sociales y/o Reincorporación</i>	41
<i>Desahucio</i>	43
<i>Quinquenio</i>	44
<i>Licencias especiales</i>	45
<i>Sistemas de seguridad social</i>	45
<i>Inamovilidad laboral</i>	46
<i>Incremento salarial</i>	46
<i>Teletrabajo</i>	47
MARCO JURÍDICO	47
ANÁLISIS DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.....	47

LA LEY DEL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO	50
DECRETO LEY N° 16998, DE 2 DE AGOSTO DE 1979.....	52
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	53
<i>Convenio 111, OIT.</i>	53
SENTENCIAS CONSTITUCIONALES REFERENTES AL DERECHO A LA IGUALDAD	
LABORAL.....	53
<i>Sentencia Constitucional Plurinacional 1095/2014</i>	53
ANÁLISIS DE LA PROPUESTA DE PROYECTO DE LEY.....	59
PROPUESTA DE PROYECTO DE LEY CSTSPB.....	59
CONCLUSIONES.....	61
PROPUESTA PROYECTO DE LEY:.....	62
RECOMENDACIONES	67
AL LEGISLADOR	67
A LA DIRIGENCIA CSTSPB.....	67
AL TRABAJADOR.....	67
BIBLIOGRAFIA	68
ANEXOS	69

INTRODUCCIÓN

El presente diseño de investigación, nace de la experiencia vivida a través de largos años de trabajo que vengo realizando en el sector público de salud, desde la aparición y propagación de la pandemia SARS – COV2, conocida comúnmente como COVID-19, que repercutió mortalmente en el ámbito laboral, más específicamente en el área de salud.

Puesto que los trabajadores en salud del sistema público tuvimos que enfrentar esta pandemia en primera línea, es decir le hicimos frente a la enfermedad con escasos conocimientos de ella y con paupérrimos medios de protección de bioseguridad, y al no estar incluidos en la Ley General del Trabajo, tuvimos que acudir a nuestras fuentes laborales de forma habitual en contraposición al resto de la masa laboral que en algunos casos optaron por otra forma de trabajo; como por ejemplo el sector del Magisterio que dictaron clases por internet, generando así nuevas formas de trabajo a distancia como ser: Tele Trabajo también conocido como trabajo remoto o trabajo virtual. Lo que repito no pudo ser en el caso de médicos, enfermeras, personal administrativo y de apoyo que no tuvieron más opción que ir a trabajar y por ende contraer la enfermedad, que en muchos casos los llevo a enfermar hasta llegar a terapia intensiva con secuelas hasta ahora irresueltas y en otros casos mucho peores ocasiono su fallecimiento dejando en el desamparo total a su familia.

Quedando así en un vacío jurídico su condición laboral del compañero fallecido pues al no estar insertos en la Ley General del Trabajo los mismos no gozaron de los beneficios que contrae la citada ley, hecho que impulso el respectivo trabajo a fin de generar las bases jurídicas que fundamentan la inclusión a la Ley General del Trabajo.

Por cuanto se hace necesaria atender esta falencia, que desde hace años vienen describiendo los Trabajadores en Salud Pública de Bolivia en torno a su histórico pedido, que hoy más

que nunca se hace latente pues deja en descubierto la precaria condición social laboral en la que se encuentra el sector en salud pública de Bolivia. Ya que al no estar incorporados en la Ley General del Trabajo, estas generan contradicciones sociales, jurídicas y económicas a los trabajadores de salud del sector público dejándolos en un estado de indefensión.

La recopilación de datos e información para una oportuna fundamentación del tema en el respectivo trabajo de investigación obedeció a la conjunción de datos e información obtenida a lo largo de estos años; en mi calidad de empleado público del sector salud, y por ende trabajador de base afiliado a la Confederación de Trabajadores en Salud Pública de Bolivia (C.S.T.S.P.B.) y la Federación de Trabajadores en Salud Pública del Departamento de La Paz (F.S.T.S.P.L.P.) como también ayudo mucho, mi paso por la dirigencia sindical que me ayudo asimilar las necesidades de los compañeros (as) de base, pero indiscutiblemente la formación adquirida en aula, me dio la capacidad para entender y comprender las distintas definiciones y conceptos, así como la adecuada obtención de material bibliográfico estas experiencias me hicieron notar que nuestra legislación laboral aunque data de hace mucho tiempo. Pese al tiempo transcurrido la citada norma no alcanza hacia el sector público en salud, generando una suerte de discriminación prohibida y sancionada por la Ley N° 045 del 08 de octubre del 2010 Ley contra el Racismo y toda forma de discriminación. Por tal motivo y razón nuestro diseño de trabajo, habiendo descrito las razones propondrá que el mismo sea tomado en cuenta como exposición de motivos por demás fundamentada; para una actualización del proyecto que tiene la confederación de trabajadores en salud para lograr la “Incorporación de los Trabajadores en Salud Publica de Bolivia a la Ley General del Trabajo en el marco de la igualdad con los Trabajadores en Salud de la Caja Nacional de Salud”.

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Planteamiento del problema.

El hecho de que los Trabajadores en Salud Pública de Bolivia no estemos insertos en la Ley General del Trabajo dificulta el alcance y realización de nuestros derechos enunciados en la citada ley, mismas que se encuentran amparadas y respaldadas por la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, así como por Acuerdos internacionales. Esta desigualdad genera problemas en el entorno laboral diario causando una cierta disconformidad, por la falta de atención del Poder Ejecutivo y Legislativo para dar solución al mismo; hecho que se traduce en marchas y mítines de protesta llegando en cierta ocasión a una huelga general indefinida.

Por cuanto habiendo identificado el problema mismo que genera dicha desigualdad, la solución encuentra su asidero legal en: generar un “Proyecto de Ley” para la Inclusión de dicho sector a: la Ley General del Trabajo para que así gocen de todos los alcances y beneficios de la citada norma. Ya que estando tutelados por la misma se podrán evitar futuros conflictos laborales con repercusión en la sociedad.

Es cierto que si bien dicho sector cuenta con un estatuto propio D.S.28909 (ESTATUTO DE TRABAJADOR EN SALUD PUBLICA DE BOLIVIA), el mismo tiene sus limitaciones, mismas que generan injusticias frente al sector privado de los Trabajadores en Salud de la Caja Nacional de Salud (C.N.S.) que a diferencia de los trabajadores en salud pública, estos si están insertos en la Ley General del Trabajo y por tanto gozan de todos los alcances y beneficios de dicha norma como ser finiquito desahucio, pago de horas extras y otros.

Por lo ya expuesto en líneas precedentes, debemos formularnos la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo lograr la Incorporación de los Trabajadores en Salud Pública de Bolivia a la Ley General del Trabajo en el marco de la igualdad con los Trabajadores en Salud de la Caja Nacional de Salud (C.N.S.)?

Este anhelo histórico de los Trabajadores en Salud Pública de Bolivia, solo podrá efectivizarse mediante la “GENERACIÓN DE UN PROYECTO DE LEY” de inclusión de los Trabajadores en Salud Pública de Bolivia a la: LEY GENERAL DEL TRABAJO.

Justificación

El presente trabajo de investigación es importante en razón a que mediante una oportuna: Incorporación de los Trabajadores en Salud Pública de Bolivia a la Ley General del Trabajo en el marco de la igualdad con los Trabajadores en Salud de la Caja Nacional de Salud los beneficios serán colaterales, tanto para las Autoridades Ejecutivas en sus diferentes ámbitos y niveles, cuanto para el sector de los Trabajadores en Salud y por ende hacia la población en su conjunto que día tras día acude a los servicios de salud de; Primer, Segundo y Tercer nivel buscando solucionar sus problemas de salud. Pero también significara un enorme ahorro al Ministerio de Economía por las razones que más adelante expondremos, mejorando así las relaciones laborales obrero - patronales para beneficio de la sociedad civil y sus representantes.

Fundamentando así nuestra temática; en cuanto a su pertinencia e importancia para una pronta y futura: Incorporación de los Trabajadores en Salud Pública de Bolivia a la Ley General del Trabajo en el marco de la igualdad con los Trabajadores en Salud de la Caja Nacional de Salud, mediante la proposición de un “Proyecto de ley de inclusión a la Ley General del Trabajo”, misma que no solamente favorecerá el ámbito laboral sino también el del seno familiar de todos y cada uno de los trabajadores (as) en Salud Pública de Bolivia, justificándose la misma por ser de carácter Laboral, Político y Social ya que tiene por

objetivo mantener la continuidad de atención con calidad y calidez en los servicios de salud de primer, segundo y tercer nivel preservando así la calidad de vida de la población.

Pero también la salud psicológica de cada trabajador pues una vez incluido en la Ley General del Trabajo, gozará de todos y cada uno de los beneficios que ella conlleva mejorando así su calidad de vida restableciéndose así el equilibrio obrero – patronal en cuanto a deberes , derechos y obligaciones.

Así, está entre comillas nueva ley y/o derecho empiece a proteger de verdad a todo el conjunto del sector salud sean estos públicos o privados como justo reconocimiento por el olvido y la dejadez a la largo de estos años, pero también en un solemne acto de reconocimiento conmemorativo, aquellos trabajadores en Salud Pública que ofrendaron sus vidas en esta pandemia del CORONA VIRUS. Que hoy por hoy aún seguimos atravesando ya que fallecieron sin ver logrado su anhelo de ser incluidos a la Ley General del Trabajo y mucho menos haber gozado de los beneficios de esta ley.

Entonces entendemos que las normas legales en materia laboral, reconocen derechos de cumplimiento obligatorio, interpretación favorable al trabajador; y deben garantizar la acumulación e irrenunciabilidad de beneficios y derechos de los trabajadores....

Así también Quiroz - Lecoña comenta...*Todos los trabajadores tienen derecho por su trabajo a percibir un salario o sueldo, a que se les reconozca los derechos laborales conforme a la ley, así como a recibir beneficios sociales... derechos que de no haberse respetado pueden ser demandados judicialmente...* en concordancia con el artículo 23.3 de la DUDH.

Pues en todo este tiempo se ha estado violando nuestros derechos laborales, al no ser incluidos a la Ley General del Trabajo. Y esta falencia repercutió enormemente ante los efectos de la pandemia del coronavirus, siendo la principal el fallecimiento de trabajadores

y trabajadoras en salud pública, mismas que tras su deceso, dejaron en un estado de indefensión a sus familias, y al no haber estado insertos en la mencionada ley, pues no gozaron de sus beneficios, pese que ya contaban con corta, mediana y larga experiencia en la carrera laboral como antes ya lo habíamos mencionado.

La relevancia y /o importancia de la presente investigación radica en los beneficios estarían dirigidas, a todas las trabajadoras y los trabajadores del sector de salud pública, mejorando así sus condiciones de trabajo no solo psicológicas sino también económicas hecho que repercutiría en una eficaz y eficiente atención al público en general; en especial a los pacientes que como ya dijimos día tras día solicitan servicios médicos de primer , segundo y tercer nivel.

Pero también mejorara las relaciones con sus empleadores como ser el: Ministerio de Salud, Gobierno Autónomo Departamental de La Paz mediante el, SEDES LA PAZ (Servicio Departamental de Salud) así como también el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz mediante su Dirección de Salud

Refiriéndose también a los y las funcionarios y empleados públicos u otras personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales, cualquiera sea la fuente de su remuneración.

Delimitación del problema.

Delimitación Espacial.

Siendo que las oficinas de la Confederación Sindical de Trabajadores en Salud pública de Bolivia, se encuentra en la ciudad de La Paz, por su cualidad de Sede de gobierno se enmarcara la presente trabajo, puesto que cada año el pedido de inserción a la Ley General del Trabajo traducido en marchas y mítines de protestas se focaliza y traslada

necesariamente al Departamento de La Paz Provincia Murillo, por concentrar este el Poder Ejecutivo y Legislativo.

Delimitación Temporal.

El presente trabajo de investigación se enmarcara al análisis y actualización del proyecto de ley de incorporación de las trabajadoras y trabajadores en salud pública a la Ley General del Trabajo de fecha 2013 – 2016 pedido histórico que marcó relevancia en estos últimos años.

Delimitación Temática.

Siendo que la proposición del tema del presente trabajo el mismo se halla enmarcado en el Derecho Constitucional, Derecho Laboral y Derecho Administrativo.

Objetivos de la investigación

Objetivo General.

Analizar y actualizar la propuesta de ley de incorporación de los trabajadores en salud pública de Bolivia a la Ley General del Trabajo en el marco de la igualdad con los Trabajadores en Salud de la Caja Nacional de Salud.

Objetivos Específicos

- Revisar los proyectos de ley del proyectista Dr. Frank Taquichiri asesor legal de la CSTSPB gestión 2013 – 2016 y el proyecto de la CSTPB de la gestión 2019.
- Relatar la lucha histórica de incorporación a la ley general del trabajo de los trabajadores en salud del sistema público de Bolivia.
- Describir los derechos laborales según normativa nacional.

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

La palabra método viene del griego “META” que quiere decir “más allá de”, y de

“hodos”, que quiere decir “camino”. El profesor A. Castex, define el método como el “conjunto de procedimientos adecuados, aplicables a un grupo de objetos, para obtener un fin determinado”

Así también precisar que el método es: El instrumento de la investigación científica filosófica; es el medio del cual nos servimos para realizarla; es además, la forma de construir ciencia o filosofía, permitiendo al sujeto aproximarse sistemáticamente al objeto u objetos. (Orozco, 2008).

Método Descriptivo Propositivo

En todo trabajo de investigación enfocado hacia la práctica y conocimiento del derecho, para su posterior elaboración de normas y su aprobación por el poder legislativo, será siempre necesaria e imprescindible la aplicación de un método conforme el diseño de la investigación en este caso de la MONOGRAFÍA.

Por cuanto nuestro trabajo de investigación (MONOGRAFÍA): Incorporación de los Trabajadores en Salud Pública de Bolivia a la Ley General del Trabajo en el marco de la igualdad con los trabajadores en salud de la Caja Nacional de Salud.) se enmarcara en el parámetro del tipo de investigación “DESCRIPTIVO”, Pues mediante el análisis respectivo del mismo, nos permitirá describir los hechos, fenómenos o realidades concretas, ya que utiliza los medios técnicos y metodológicos para encontrar los elementos suficientes que nos permitirán descubrir el objeto de manera objetiva.

Así también el mismo tendrá un enfoque propositivo; para así generar una propuesta de PROYECTO DE LEY de inclusión a la Ley General del Trabajo, pues dicho trabajo propone cambios o reformas en la perspectiva de resolver los problemas. (Arturo Vargas flores parámetros evaluativos para el análisis de los proyectos de investigación; INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y SEMINARIOS 2012).

Método Específico Deductivo.

Los métodos son de importancia singular para la ciencia; son tan necesarios, que la evolución y adelanto del conocimiento humano se atribuyen en gran parte a los procedimientos y métodos empleados en la investigación, porque los descubrimientos casuales y al azar, son la excepción y no la regla (OROZCO 2008 pág. 23, 24, 25).

No obstante las diferencias impuestas por su objeto y sus puntos de vista, las ciencias en su conjunto forman la totalidad organizada que llamamos “CIENCIA” o conocimiento científico por lo tanto existen ciertos esquemas formales y procedimientos universales que se pueden y deben aplicar con algunas variantes en el análisis y explicación de todo tipo de objetos o entes. Estos métodos generales son:

La deducción o método deductivo.

La inducción o método inductivo.

Los métodos genético y comparativo, y ,

Los métodos intuitivos.

La Deducción.- Es una forma de razonamiento que consiste en ir de verdades generales y universales, para llegar a conclusiones particulares o parciales. Su forma típica es el silogismo aristotélico, porque a partir de Aristóteles se lo estableció como principal método de investigación, hasta la época del renacimiento. “Aristóteles concibió a la metodología, a la que llamo órganon, por ser instrumento o medio sine quanon, que hace que la ciencia o cualquier otra labor cognoscitiva”...” dentro del órganon aristotélico, la parte fundamental es la doctrina del racionio o silogismo”, que fue considerado como instrumento de la demostración racional, y que posteriormente recibirá el nombre de método o deducción (Orozco, 2008).

Por cuanto aplicaremos la metodología deductiva o de la deducción, mismo que

consiste en llegar a una conclusión con base en una determinada proposición asumida como verdadera en este caso la (necesidad de incluir al sector público en salud a la ley general del trabajo). Así con el presente método partiremos de lo general en base a principios y leyes para llegar hasta lo particular ósea determinar la realidad de un caso concreto en particular (mediante la generación de una propuesta de proyecto de ley de inclusión a la ley general del trabajo).

Recopilación de Datos

La recolección de datos se refiere al enfoque sistemático de reunir y medir información de diversas fuentes ya sean libros revistas publicaciones y otros para obtener un panorama completo y preciso de nuestra investigación.

La recopilación de datos nos permite responder a preguntas relevantes, evaluar los resultados y anticipar mejor la probabilidad y tendencias futuras.

Técnica de la Investigación Documental

La investigación documental “se refiere a la investigación bibliográfica realizada en diversos tipos de escritos, tales como libros, documentos académicos, actas o informes, revistas, documentos personales (biografías, diarios, cartas, manuales, casos y archivos), etc.... La observación documental es básica para construir el marco teórico de la investigación, y es la más utilizada en todo tipo de disciplinas”

La técnica de la investigación documental se pudo reunir material bibliográfico para fundamentar jurídica y doctrinalmente la necesidad de regular el acoso laboral en Bolivia; asimismo, esta técnica permitió recopilar los instrumentos internacionales, las normas vigentes en el país, así como las normas de otros países de la región que regulan el acoso laboral.

Entrevista

Es una guía de entrevistas, es una encuesta cuya estructura es más libre, contempla los asuntos que el entrevistador debe averiguar de acuerdo a las instrucciones.

¿Obedece a una estructura lógica?

¿Se han previsto los tópicos fundamentales?

¿Se ha calificado a los respondedores?

¿Se ha previsto el nivel de veracidad en los sujetos?

¿Quién las efectúa y con qué criterios?

Por cuanto nuestro trabajo de investigación (MONOGRAFÍA) aplicara la técnica de la entrevista y su correspondiente revisión bibliográfica en base a la observación directa de los hechos, basada en la experiencia personal ya descrita en líneas precedentes, misma que nos llevará a recolectar información de fuentes: primarias y secundarias que fortalezcan nuestro tema de investigación en el presente trabajo dirigido (MONOGRAFÍA), así también utilizaremos el cuestionario como instrumento de investigación y recolección de datos.

Revisión Bibliográfica.

A decir de Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 310) la revisión bibliográfica o revisión de la literatura, consiste en detectar, obtener, extraer y consultar la bibliografía y otros materiales que pueden ser útiles para nuestro estudio y sus propósitos misma que coadyuvará en nuestro trabajo. Ya que en el caso de nuestra propuesta de: “Incorporación de los Trabajadores en Salud Pública de Bolivia a la Ley General del Trabajo en el marco de la igualdad con los Trabajadores en Salud de la Caja Nacional de Salud” mediante la elaboración de un “PROYECTO DE LEY”, Es así que durante el transcurso del desarrollo de nuestra investigación y a través de la entrevista mediante cuestionario, realizada a su

máxima dirigente del sector a nivel nacional: como es la compañera Jenny Arias La Torre Secretaria Ejecutiva de la (C. S. T. S. P. B.), se llegó a evidenciar que: La Confederación Nacional de Trabajadores En Salud Pública de Bolivia ya habría generado una proyecto de ley de inclusión a la: Ley General del Trabajo, con el propósito de alcanzar el anhelo de sus bases, hoy por hoy motivo de nuestra investigación y correspondiente justificación; Por lo cual de aquí en adelante nos abocaremos también a justificar y fortalecer lo que en un futuro pueda ser parte de la exposición de motivos de dicha propuesta..

MARCO HISTÓRICO

Desde la Revolución Industrial, al ser el trabajo una actividad permanente del diario vivir de la sociedad, se hizo necesario contar con una normativa eficiente sobre los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios que deben sujetarse tanto los empleados como los empleadores. Al crearse la Organización de Naciones Unidas el 28 de abril del año 1919, se fueron internacionalizando las leyes laborales, conquista impulsada particularmente por organismos sindicales. El 24 de junio del año 1919 se suscribió el Tratado de Versalles originando la creación de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T) a fin de velar por los derechos a la seguridad de los trabajadores.

En Bolivia, buscando la dignificación del trabajo, la protección legal y social de la clase trabajadora del país, y en vista de que las relaciones laborales no estaban sujetas a ninguna norma especial, se hizo necesario regular la actividad laboral a la par que la sindical. Con el transcurrir del tiempo los preceptos legales en materia laboral fueron modificándose a fin de brindar cierta estabilidad al trabajador, quien constantemente realizaba grandes movilizaciones buscando mejoras salariales y provisiones sociales. Asimismo se fueron incorporando varios otros instrumentos legales que en la actualidad precautelan los derechos del trabajador, así como de los empleadores. Sin embargo, al día

de hoy, el desconocimiento de estos derechos hace que aún se gesten conflictos laborales y sindicales. (Ministerio de trabajo, 2020)

Antecedentes nacionales de la creación de la CSTSB.

Los antecedentes históricos que preceden al pedido y/o anhelo de: Incorporación de los Trabajadores en Salud Pública de Bolivia, a la Ley General del Trabajo en el marco de la igualdad con los Trabajadores en Salud de la Caja Nacional de Salud; en virtud al título de nuestra investigación en el presente trabajo como ya mencionamos en líneas precedentes; tal anhelo corresponde al Sector Público de los Trabajadores en Salud Pública de Bolivia mismos que son representados por su ente matriz (C.S.T.S.P.B.) Confederación de Trabajadores en Salud Publica de Bolivia, por lo cual es necesario e imprescindible introducirnos en sus antecedentes históricos de dicha organización, misma que nace el sindicato de Trabajadores en Salud de Bolivia se funda el 06 de julio de 1952, institución de carácter nacional que cobija a todos los trabajadores (as) dependientes del Ministerio de Previsión Social y Salud Pública, posteriormente, el 12 de diciembre de 1952 se refunda la organización con el nombre de Federación Sindical de Trabajadores en Sanidad de Bolivia, reconocida por Resolución Suprema N° 83429.

En octubre de 1978 se denomina “Confederación Sindical de Trabajadores de Bolivia y Ramas Afines”. Por recomendación del XV Congreso Nacional Ordinario realizado en Tupiza del 25 al 29 de julio de 1985 cambia a la denominación de: Confederación Sindical de Trabajadores en Salud de Bolivia posteriormente en él: Congreso Nacional Ordinario realizado en la ciudad de Potosí en fechas 16 al 19 de octubre del 2007 cambia la razón social a lo que ahora se denomina: “*Confederación sindical de trabajadores en salud pública de Bolivia*” – CSTSPB.

Los principios en los cuales se sustenta son: Unidad e Igualdad Sindical, Democracia Sindical, Independencia Sindical, Solidaridad Sindical, Transparencia, Organicidad y Reivindicación Revolucionaria Nacional.

Está constituida por 09 nueve Federaciones Departamentales y 05 cinco regionales; La Paz, Santa Cruz, Cochabamba, Oruro, Potosí, Tarija, Beni, Pando y Chuquisaca, además de las regionales de: Tupiza, Riberalta, Guayanamerin, Montero y El Alto.

La aspiración de: Incorporación de los trabajadores en salud pública de Bolivia a la Ley General del Trabajo en el marco de la igualdad con los trabajadores en salud de la (C.N.S.) Caja Nacional de Salud. Si bien estuvo latente desde un principio en las mentes y corazones de cada trabajador y compañero (a) de base; con el pasar de los años y las distintas generaciones de trabajadores (as) y sus dirigentes, la misma se encontraba aletargada hasta el momento en que el gobierno nacional a la cabeza del ex presidente Evo Morales Ayma, trato de desconocer ciertos derechos adquiridos por el sector mismo que paso a relatar.

Antecedentes del Conflicto Nacional

El 2012 en Cochabamba el Gobierno Nacional conjuntamente sus organizaciones sociales afines, realizan el primer encuentro para profundizar el proceso de cambio, donde aprueban y determinan restablecer la jornada laboral de 8 horas establecidas por ley para los profesionales y trabajadores en salud tanto del sector público como del privado. El gobierno nacional en gabinete aprueba y promulga el D.S.Nº 1126 del 24 de enero del 2012 estableciendo en el Sistema Nacional de Salud del Estado Plurinacional de Bolivia, Público y la Seguridad Social de Corto Plazo la jornada laboral a tiempo completo de 08 horas diarias y la jornada laboral de medio tiempo de 04 horas, una vez de que se promulgó dicho decreto, el Ministerio de Salud y Deportes remite instructivos y circulares de

cumplimiento obligatorio del D.S. 1126 a los Directores Técnicos de los SEDES de los 09 departamentos de Bolivia.

El (C.E.N.) Comité Ejecutivo Nacional de la (C. S. T. S. P. B.) Confederación Sindical de Trabajadores en Salud Pública de Bolivia; convoca a un ampliado nacional de emergencia en la ciudad de la paz en abril del 2012, con la participación del C.E.N. de la (C.O.B.) Central Obrera Boliviana y los Asesores Técnicos Constitucionalistas y Laboralistas, posterior a un amplio análisis y debate referente al D.S. N° 1126 por mayoría de votos de todas las Federaciones se determina tomar acciones de medidas de presión rechazando de forma categórica el D.S. N° 1126, llegando a la conclusión de retomar el anhelo histórico de exigir al gobierno la incorporación plena y total a los Trabajadores en Salud Pública a la: LEY GENERAL DEL TRABAJO para gozar de todos sus beneficios sociales, como exigir la homologación de los sueldos y salarios a la Caja Nacional de Salud (C.N.S.) y por ultimo demandar al gobierno el reconocimiento de esas dos 2 horas extraordinarias que se nos estaría imponiendo, el conflicto día que pasa, semana que pasa se va agudizando a nivel nacional, se implementan otras medidas colaterales para fortalecer el movimiento sindical y popular de los trabajadores en salud como ser los bloqueos de carreteras a nivel nacional, se masifican los piquetes de huelga de hambre a nivel nacional, se realizan crucifixiones, como también alfombras humanas todos los días en el desarrollo del conflicto se instruye el repliegue total de todos los compañeros del Área Rural a las capitales de los departamentos para masificar y fortalecer la lucha de los Trabajadores en Salud, en algunos casos toman la determinación drástica y radical de tapearse al no existir respuesta del gobierno en la abrogación del D.S. 1126, sin embargo otros sectores como el Colegio Médico, FESIRMES, se suman a las medidas de presión, este movimiento también es fortalecido por los compañeros universitarios de las carreras de: Medicina, Odontología,

Bioquímica y otras carreras.

Fue un conflicto inédito e histórico cuando los Trabajadores en Salud, profesionales y universitarios, fortalecían este movimiento con una sola premisa y un solo objetivo de exigirle al Gobierno Nacional la abrogación de D.S. 1126, y que también respete la Constitución Política del Estado, exigiendo al gobierno que no exista discriminación existiendo trabajadores de 1ra ,2da y 3ra clase, por su lado el gobierno nacional con sus organizaciones sociales afines tratan de amedrentar mediante el Ministerio Público, haciéndose presentes en los Hospitales, en los piquetes de huelga de hambre, realizando una persecución a los dirigentes como también a los compañeros de base, por su lado la población en su conjunto y medios de comunicación hacen ver la crisis que existen en todos los hospitales públicos, es más pacientes y familiares se unen a la lucha que estaban llevando adelante heroicamente los compañeros Trabajadores en Salud.

Cabe recordar que: La Confederación Sindical de Trabajadores en Salud Publica de Bolivia (C.S.T.S.P.B.) como entidad matriz orienta su accionar en la lucha revolucionaria consistente, por las reivindicaciones sociales, económicas institucionales a favor de nuestros compañeros en salud, para forjar la unidad de clase, sin discriminación en ese marco se libraron las jornadas de abril y mayo del 2012, logrando hacer ver al Gobierno Nacional y al pueblo en su conjunto la grave situación de salud de las y los bolivianos consecuencia de un sistema de salud obsoleto y sin solución, también la crisis institucional que existe en los hospitales de 1er,2do y 3er nivel en cuanto a Medicamentos, Equipamiento e Infraestructura, Recursos Humanos, etc. a causa de un bajo presupuesto asignado al sector salud anualmente , demostrándose así al gobierno que el trabajar 8.12,24 horas no es la solución sino que se tiene que hacer un estudio técnico de la situación actual en la que se encuentran los hospitales públicos y después de casi 45 días de huelga general

indefinida el gobierno aprueba el D.S. 1232 de fecha 16 de mayo del 2012, donde suspende la aplicación del D.S.1126, en tanto se realice la Cumbre Nacional de la Revolución de la Salud en la que se analizará, discutirá y consensuará, un nuevo sistema de salud entre todos los actores, donde el Gobierno Nacional en coordinación con la C.O.B. y el Sistema Boliviano Universitario Publico y el CONASA, convocarán a la ciudadanía en general a la: Cumbre Nacional de Salud de la Revolución de Salud Pública Universal y gratuita, en el marco de la Constitución Política del Estado y por ultimo repone la jornada laboral de 6 horas en el Sistema Nacional de Salud y la Seguridad a corto plazo. Quedando pendiente el pedido de los Trabajadores en Salud Pública de ser incluidos a la Ley General del Trabajo, hoy motivo y razón de nuestro trabajo.

MARCO TEÓRICO

Derecho a la Igualdad Laboral

El valor, principio y derecho a la igualdad y no discriminación, a la luz del nuevo constitucionalismo plurinacional, comunitario y descolonizador La perspectiva descolonizadora se encuentra en la base y fundamento de nuestra Constitución Política del Estado. Así, en el Preámbulo, la denuncia de los pueblos indígenas se alza con fuerza al señalar: “Dejamos en el pasado el Estado Colonial, republicano y neoliberal. Asumimos el reto histórico de construir colectivamente el Estado Unitario Social de Derecho Plurinacional Comunitario, que integra y articula los propósitos de avanzar hacia una Bolivia democrática, productiva, portadora e inspiradora de la paz, comprometida con el desarrollo integral y con la libre determinación de los pueblos” (SCP 013/2010-R de 17 de mayo). La descolonización, además, está expresamente prevista como la base de uno de los fines y funciones del Estado, cual es la de: “...constituir una sociedad justa y armoniosa

cimentada en la descolonización, sin discriminación ni explotación, con plena justicia social, para consolidar las identidades plurinacionales” (art. 9.1).

La descolonización supone la eliminación de las relaciones de subordinación existentes y como fin del Estado, se presenta en una doble perspectiva: la constitución de una sociedad justa, armoniosa y sin discriminación, eliminando, por tanto las relaciones de subordinación que encarna la colonialidad del poder y, por otra, la consolidación de las identidades plurinacionales, con la finalidad de lograr un verdadero equilibrio e “igualación” en dichas relaciones de poder. Desde la perspectiva del constitucionalismo plurinacional, comunitario y descolonizador, el principio de igualdad y no discriminación se asienta, no sólo en la igual dignidad de las personas, que no debe ser entendida únicamente desde una perspectiva liberal -individual- sino también desde una perspectiva colectiva, en el marco de nuestro Estado Plurinacional y Comunitario. En ese sentido, conforme la jurisprudencia constitucional contenida en la SCP 0890/2013 de 20 de junio: “...en el ámbito de los derechos fundamentales, deberes y garantías jurisdiccionales, su comprensión deba abandonar la lógica individual del constitucionalismo liberal, para fundar su sentido en la comunidad, que es la que legitima el ejercicio de los derechos individuales y colectivos”.

Nuevos Paradigmas y Desconocimiento de los Derechos Laborales

Según el Dr. Taquichiri 2012 Nuevos Paradigmas de Precarización Laboral y Explotación laboral, los nuevos paradigmas y desconocimiento de los derechos laborales, ahora están revestidos del servicio a la patria, del amor a la patria, bajo el manto de ser servidores, se están incorporando formas y mecanismos de evasión, simulación y desprotección laboral, es más se avanzará al desconocimiento de los derechos logrados por nuestros padres y abuelos, en la búsqueda de formas y procedimientos legales de

sometimiento a los trabajadores y trabajadoras, para poner fin al sistema laboral del derecho colectivo del trabajo, por la que muchos obreros lucharon y conquistaron con sus propias vidas y sacrificio.

La desigualdad, la discriminación debe terminar, lo contrario significa que seguiremos avanzando firmemente en la profundización de las desigualdades, la exclusión y la discriminación laboral, como sucede con las compañeras y compañeros de: Salud, Educación, Caminos, Servidores Públicos y tantas otras contrataciones, al margen de la Ley General del Trabajo, obligándoles a trabajar más de ocho horas, sin remuneración y bajo condiciones de precarización, sin estabilidad laboral, sin derechos, sin beneficios....

Así también menciona acerca de la Discriminación Laboral que a pesar de que el art. 51 de la Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional, invoca los principios sindicales del Derecho Colectivo del Trabajo, a partir de la unidad, democracia sindical, pluralismo político, auto sostenimiento, solidaridad e internacionalismo, norma que además garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de las trabajadoras y los trabajadores; respetándose la independencia ideológica y organizativa, gozando las dirigentes y dirigentes de fuero sindical, no pudiendo ser sometidos a persecución, ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical. Así mismo el convenio¹¹ de la O.I.T., tiene el objetivo principal de eliminar la discriminación y promover la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación, debiéndose abrogar toda disposición contraria, la misma es aplicable a todos los trabajadores tanto del ámbito público como privado.

A este fin se tiene que las trabajadoras y trabajadores de la salud pública del Estado Plurinacional de Bolivia, que comprende a las: Enfermeras Graduadas, Auxiliares de Enfermería, Técnicos Operativos (Técnicos en Rayos X, Laboratorio, Fisioterapia,

Estadísticos entre otros) Personal Administrativo como también Personal Manual o de Servicio (Camilleros, Choferes, Cocineras, Lavanderas de Limpieza, etc.) a la fecha fueron y son excluidos de la actual Ley General del Trabajo, desconociéndose sus derechos, discriminados laboralmente, trabajadores de la salud que no gozan de los beneficios sociales y demás conquistas socio – laborales como la Indemnización por año de trabajo y el Desahucio en caso de conclusión de servicios.

Por lo expresado precedentemente se tiene que las trabajadoras y los trabajadores de la salud pública del Estado Plurinacional, son víctimas de discriminación laboral, por el incumplimiento constitucional del parágrafo II y III del artículo 14 de la nueva Constitución Política del Estado Plurinacional que señala:

“El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación... el estado garantiza a toda persona 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”

Mandatos constitucionales y normas internacionales que no se aplican ni cumplen con: Las Trabajadoras y los Trabajadores de la Salud Pública de Bolivia.

Por último recordar que: I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio. II. Las normas laborales se interpretaran y aplicaran bajo los principios de protección de las trabajadoras y 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 que tiendan a burlar sus efectos.

Finalmente se tiene en total vigencia, el decreto supremo 28909 del Estatuto del Trabajador en Salud de Bolivia que fue promulgado el 06 de noviembre del 2006 por el ex presidente de Bolivia Evo Morales Ayma, que contempla en su estructura 8 títulos y 79 artículos.

A pesar de todo el contenido protector legal, y constitucional a favor de las trabajadoras y los trabajadores de la salud pública, por un lado y por el otro el derecho internacional del trabajo, se toma la decisión de vulnerar las conquistas más importantes del derecho colectivo del trabajo. Sin duda una mala decisión inoportuna y mal orientada, quizá una desatinada y totalmente descabellada propuesta que le hizo incurrir en un grave error al entonces presidente del estado plurinacional Evo Morales Ayma.

Principios que rigen el Derecho al trabajo

Es de suma importancia el reconocimiento de ciertos principios de los y las trabajadores que deben ser respetados, por cuanto mencionaremos los de mayor importancia.

Principio protector.

Según el autor Castillo (2015) es el principio que traduce la inspiración esencial del Derecho del Trabajo: la protección al trabajador. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el Trabajador. Así nació precisamente el Derecho del Trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas.

La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta

disparidad en la relación contractual, creo principios que la compensaran. La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestra que el Derecho del Trabajo se origina por una *ESPECIAL NECESIDAD DE PROTECCIÓN*.

En nuestra investigación podemos determinar con absoluta claridad que este derecho no está siendo aplicado del todo, en el caso de los (as) Trabajadores en Salud Pública de Bolivia al no estar insertos en la Ley General del Trabajo.

Principio de la norma más favorable

Principio “Indubio pro operario”. Según el autor Castillo (2015) es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador. Según el autor Castillo (2015) determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas.

Esta regla le otorga un especial matiz al Derecho del Trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior se aplicará la primera.

Este principio encuentra, sin embargo, un límite que es importante señalar y son las exigencias de orden público. Así se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado.

Actualmente se van elaborando y firmando nuevas formas de contratos de trabajo, bajo la modalidad de trabajo a distancia o de consultorías, muy sui géneris por cierto, ya

que los mismos en su mayoría vulneran los derechos consagrados en la misma Ley General del Trabajo ...es sin duda uno de estos casos el de: Los trabajadores en Salud Pública de Bolivia a los que debería aplicárseles la norma más beneficiosa en este caso la propia inclusión a la ley para que gocen de todos los alcances y beneficios de la misma.

Principio de la condición más beneficiosa

Según el autor Castillo (2015) constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

Esta regla, supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada (Castillo, 2015).

Cabe resaltar que antes de la pandemia (COVID 19), el trabajador gozaba de beneficios ya establecidos, especialmente los referidos a sus vacaciones anuales, tiempo de refrigerio para que pueda alimentarse, descansar y compartir en familia, con la pandemia estos beneficios fueron temporalmente suspendidos ante la falta de personal médico y paramédico, pero también administrativo y manual, pues muchos de nuestros compañeros fallecieron y la mayoría se contagiaron y tuvieron que ser internados y o tratados de su enfermedad en sus propios domicilios arriesgando así la salud de su familia, como también el rechazo de su entorno social, pues por medios televisivos se pudo advertir que el personal médico que principalmente vivían en departamentos y o condominios ..Corrían una suerte de discriminación.

Principio de la irrenunciabilidad de los derechos

Según el autor Castillo(2015) este principio establece la imposibilidad de privarse,

aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral.

Este principio constituye otro elemento que diferencia nuestra rama del Derecho de otras; en éstas la renunciabilidad de derechos es más bien un principio: las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo afecte derechos de terceros de buena fe; en nuestra materia es todo lo contrario, pues aún a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es NULA ABSOLUTAMENTE: no es permitido privarse, aún por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral (Castillo, 2015).

La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio *ÚNICO, PROPIO Y ESPECÍFICO* del Derecho del Trabajo.

En general se han señalado ciertas consecuencias ligadas a este principio, entre ellas: Morales hijo (Rodríguez) Orden público significa lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple voluntad de los particulares. Es aquello que el Estado juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común, la utilidad general..."

Así, la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tienen las normas del Derecho Laboral (Castillo, 2015).

Es así que los Trabajadores en Salud Pública de Bolivia no renuncian a gozar de los derechos que la Ley General del Trabajo dispone, por ello es necesaria la inclusión de dicho sector a la citada norma, mediante la creación de un PROYECTO DE LEY, misma que establezca que: tanto el sector en salud: público como el privado gocen de los mismos alcances y beneficios de la Ley General del Trabajo, pues llega a ser una injusticia ya que la

C.N.S. si goza de los beneficios de la Ley General del Trabajo; pero su universo de atención es menor comparado al del sector público que atiende al resto de la población que en su mayoría no goza de un seguro privado de salud.

Estos principios son de orden público e irrenunciable para el trabajador; se otorgan como mínimos de garantías.

Como también el profesor Américo Plá Rodríguez nos dice "Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos." Tal cual es el caso de los Trabajadores en Salud Pública de Bolivia, que tienen la necesidad de crear un proyecto de ley de inclusión a la Ley General del Trabajo en el marco de la igualdad con los trabajadores del sector privado, como es la (C.N.S.) Caja Nacional de Salud, que al estar inserta en la Ley General del trabajo, goza de todos los alcances y beneficios de la citada norma, lo que no ocurre con el sector público en salud.

MARCO CONCEPTUAL

A continuación y con el fin de comprender a profundidad la presente trabajo de investigación (MONOGRAFÍA), paso a detallar los presentes conceptos y definiciones bajo la premisa de poder entender su desarrollo y objetivos trazados.

Derecho laboral:

Guillermo Cabanellas define al derecho laboral como "El que tiene por finalidad 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 o inmediatas de la actividad laboral".

Instauración de la Ley General del Trabajo:

Marco A Dick (El Manual Práctico Laboral) indica que el Ex Presidente Germán Busch encomendó la redacción de la Ley General del Trabajo al señor Remberto Capriles Rico, que por entonces desempeñaba el cargo de oficial mayor del Ministerio de Trabajo, siendo promulgada por D.L. de 24 de mayo de 1939, inspirado en escasos textos de la Ley Mejicana del trabajo de 1931, el Código de Trabajo de Chile de 1931, este cuerpo legal fue promulgado como consecuencia de las reacciones sociales de post guerra; fue elevado a rango de Ley en 1939, la actual ley fue promulgada en 1942 y su reglamento en 1943.

Trabajador

Persona física que realiza una actividad útil física o intelectual, para otra persona, como efecto de un contrato de trabajo sea verbal o escrito, lo que supone la existencia de dos sujetos el empleador y el trabajador; por lo general son los que realizan una actividad manual en la realización de su actividad son llamados también obreros, jornaleros, empleados, los trabajadores que reciben su salario del TGN, son llamados funcionarios y /o servidores (a) s públicos.

El artículo 5 del mismo DS 28909 reconoce las siguientes categorías para los trabajadores en salud:

Trabajadores en salud de planta o permanente, son los trabajadores de carácter permanente y cuyos ocupantes tienen calidad de titulares, interinos o suplentes como que se encuentran dentro de las normas referidas a la carrera administrativa de trabajadores en salud

Los trabajadores permanentes o titulares son aquellos nombrados con carácter indefinido y sujetos a evaluación de desempeño

Interinos son aquellos trabajadores titulares, que además de ocupar su función ejercen interinamente un puesto de trabajo de mayor jerarquía, en tanto sea nominado el titular de ese puesto, por un plazo no mayor a 90 días.

Suplentes son aquellos trabajadores titulares, que además de ocupar su función ejerce en suplencia en un puesto de trabajo de similar jerarquía, en forma temporal en tanto dure la ausencia del titular o del interino, por una causa justificada

Trabajadores de la salud de eventual son aquellos trabajadores de carácter eventual y cuya permanencia es limitada y por un tiempo no superior a 90 días, improrrogable mente en consecuencia, no están incorporados dentro de la carrera administrativa del trabajador en salud. (Decreto Supremo 28909, 2006)

Caja nacional de Salud de Bolivia

En 1956 inicia sus actividades el Seguro de la Caja Nacional de Seguridad Social (CNSS) con la inauguración de servicios médicos, tras la promulgación del Código de Seguridad Social Boliviano, realizado el 14 de diciembre de ese mismo año. Con la norma se busca proteger al capital humano del país, los trabajadores asalariados. 31 años después, la Ley 924 del 15 de abril de 1987 aprueba el Decreto Supremo N° 21637 del 25 de junio de 1987 que modifica la estructura operativa de los entes Gestores de la Seguridad Social y la CNSS modifica su nombre a Caja Nacional de Salud (CNS). La Caja Nacional de Salud cubre prestaciones de servicios en riesgo profesional, riesgo común, maternidad, además entrega subsidios pre natal y post natal, que se realiza en especie y un pago en dinero. Presta servicios a trabajadores dependientes, independientes, voluntarios, rentistas, excombatientes y viudas

Derechos laborales insertos en la Ley General del Trabajo

Estabilidad laboral

La Constitución Política del Estado, dispone que toda persona tiene el derecho a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias, y prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. Asimismo, dispone que el Estado proteja la estabilidad laboral. Quedando abolida toda forma de esclavitud.

Relación laboral

Es el vínculo jurídico laboral – obligatorio entre la o el trabajador y el empleador del cual nacen derechos y obligaciones regulados por la ley laboral.

Las características esenciales de la relación laboral

1. Relación de dependencia y subordinación: Es la vinculación de la o el trabajador con su empleador, siendo que el primero está obligado al cumplimiento de normas e instrucciones que le imparte el empleador, durante el tiempo que dure la jornada de trabajo.

2. Prestación de trabajo por cuenta ajena: Es cuando el trabajo se lo efectúa en beneficio directo de tercera persona en su fuente laboral.

3. La percepción de remuneración o salario, en cualquiera de sus formas y manifestaciones: Es el pago que obtiene la trabajadora o el trabajador por el trabajo dependiente y subordinado. (Artículo 1 L.G.T., Artículo 2 D.S. N° 28699 de 1° de mayo de 2006)

Jornada de trabajo

Es el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador en el lugar de trabajo, en el lugar de residencia del trabajador, en su taller doméstico o el domicilio del patrono, sin poder disponer libremente de su tiempo; la jornada laboral debe

ser cumplida, aunque la trabajadora o el trabajador esté inactivo, pero a disposición del empleador.

De acuerdo a ley, la jornada de trabajo no debe exceder de las 8 horas por día y de 48 horas por semana. La jornada laboral para varones es de 48 horas semanales, para mujeres y menores de 18 años no excederá de 40 horas semanales diurnas. La jornada de trabajo de las y los adolescentes no podrá ser mayor a 8 horas diarias diurnas y a 40 horas diurnas semanales. El horario de trabajo no deberá exceder las 10 de la noche. La empleadora o el empleador no podrá limitar su derecho a la educación, debiendo otorgar 2 horas diarias destinadas a estudio, que deberán ser remuneradas. Los adolescentes deben contar con Formulario y/o Autorización de Trabajo Adolescente, el cual es emitido por las Defensorías de la Niñez y Adolescencia. 11 (Artículo 46 L.G.T., Artículo 35 D.R. de la L.G.T, Artículo 132 Código Niño, Niña y Adolescente Resolución Ministerial N° 532/19 de 12 de junio de 2019)

Trabajo nocturno

Cuando la o el trabajador realiza su jornada laboral entre 14 horas 20 y 06 de la mañana, este no deberá exceder las 7 horas, por lo que sobrepasar ese límite implicaría horas extras. (Artículo 46 y 55 L.G.T.)

Este beneficio corresponde a las y los trabajadores que prestan servicios en establecimientos comerciales, oficinas en general en todas aquellas que solo se requiera la presencia del trabajador; por ejemplo, quienes desempeñan labores de vigilancia, este se remunerará con el recargo del 25%. El trabajo que se realice en establecimientos industriales y fabriles en general, se remunerará con recargo del 30%. El trabajo nocturno de mujeres y menores de 18 años, se remunerará con un recargo del 40%. El trabajo comprendido entre las 24 horas y 6 de la mañana y que deba cumplirse en galerías

subterráneas, hornos de calcinación, y en general todas aquellas labores particularmente nocivas y peligrosas se remuneraran con el 50%. (D.S. N° 90 de 24 de abril de 1944)

Salario Dominical

a) *Pago Salario Dominical*: Es un incentivo ya ganado con la sola existencia de la relación laboral, tienen derecho al cobro los obreros del sector productivo, que en el transcurso de la semana hubiesen cumplido con el horario semanal completo, susceptible de perderlo por la impuntualidad en el ingreso diario al trabajo y por la inasistencia regular en el transcurso de la semana. 13 (D. S. N° 3691 de 3 de abril de 1954, D.S. N° 29010 de 9 de enero de 2007)

b) *Pago por Domingo Trabajado*: Están prohibidos los trabajos en domingo, sin embargo por el trabajo realizado en domingo corresponde el pago triple, exceptuando que por la naturaleza del trabajo se admite trabajos en domingo en aquellas tareas que no pueda suspenderse la labor. (Artículo 55 L.G.T.)

Corresponde el pago cuando la o el trabajador en el transcurso de la semana cumplió con su horario de trabajo. (D.S. N° 3691 de 3 de abril de 1954, D.S. N° 29010 de 9 de enero de 2007)

Se calcula el pago del salario dominical en base al haber básico, se divide entre los días hábiles promedio del mes (26, 25 ó 24 días) y se multiplica por los domingos de cada mes (4, 3 ó 2 domingos), dando como resultado el salario dominical, el mismo debe estar consignado en las planillas y papeleta de pago diferenciado del haber básico. Haber Básico (dividido) % días hábiles (multiplicado) x domingos = salario dominical (D.S. N° 29010 de 9 de enero de 2007)

Bono de antigüedad

El bono de antigüedad, consiste en una remuneración adicional al salario básico de la o el trabajador y está supeditado al tiempo de trabajo que lo vincula con el empleador, en proporción al tiempo; beneficio que se percibe cuando se ha superado los dos años de trabajo continuo e ininterrumpido. (Artículo 60 D.S. N° 21060 de 29 de agosto de 1985)

El bono de antigüedad se cancela en proporción al tiempo transcurrido en función a la escala estipulada, conforme lo dispone el artículo 60 del Decreto Supremo N° 21060.

De 2 a 4 años = 5%

De 5 a 7 años = 11%

De 8 a 10 años = 18%

De 11 a 14 años = 26%

De 15 a 19 años = 34%

De 20 a 24 años = 42%

De 25 años adelante 50%.

Sobre el salario mínimo nacional establecido por Decreto Supremo cada año.

Bono de producción

El bono de producción se paga cuando ha sido previamente concertado a través de un convenio de cumplimiento entre la empresa y el sindicato tomando en cuenta las peculiaridades del trabajo para llegar a una meta productiva; debe ser remunerado porcentualmente en la misma medida en que la producción rebase la meta establecida, para ello la parte empleadora deberá garantizar el suministro de equipos y materia prima necesaria para el buen funcionamiento del sistema productivo. (Artículo 3 D.S. N°19518 de 22 de abril de 1983)

Se paga por el bono de producción y corresponde cuando la programación de la producción ha sido rebasada conforme a una meta establecida, en base al principio de proporcionalidad, que consiste en una remuneración en la misma medida que la producción supere los niveles acordados, teniendo como base de cálculo el total ganado de los 90 últimos días efectivamente trabajados de la gestión. Generalmente se consideran los meses de octubre, noviembre y diciembre de cada año para efectuar su pago, sin embargo la obligatoriedad de este pago, radica en la existencia previa de un acuerdo o convenio, salvo que el empleador decida realizarlo sin este requisito. (Artículo 3 D.S. N°19518 de 22 de abril de 1983)

Subsidio de frontera

Corresponde el pago del subsidio de frontera cuando el trabajador se encuentra realizando su labor de forma permanente dentro de los 50 Km lineales de las fronteras internacionales. (Artículo 12 D.S. N° 21137 de 30 de noviembre de 1985) ¿Cómo se calcula el subsidio de frontera? El cálculo se lo efectúa en base al salario básico multiplicado sobre el 20% del salario mensual. $\text{Haber Básico} \times 20\% = \text{Subsidio de Frontera}$

Prima Anual

Es el pago de una remuneración adicional cuando las empresas hubieren obtenido utilidades anualmente, por lo tanto, no es una forma de retribución, más al contrario es una obligación para las empresas y un derecho para las y los trabajadores, debiendo otorgarse el equivalente a un mes de sueldo o salario. (Artículo 57 L.G.T.)

Corresponde el pago de la prima a todas las y las trabajadoras que hubieran trabajado ininterrumpidamente más de 3 meses (empleados) 1 mes (obreros), consistente en

un mes de salario o los respectivos duodécimos. (Artículo 48 D.R. de la L.G.T., Artículo 3 D.S. N° 229 de 21 de diciembre de 1944)

Las empresas de industria y comercio están obligadas a destinar el 25% de utilidades anuales para otorgar a sus empleados y obreros la prima equivalente al tiempo de servicios. (Art 49 D.R. de la LGT, Ley de 22 de noviembre de 1945)

Aguinaldo de Navidad

El aguinaldo es considerado como un sueldo complementario, ya que su percepción es un derecho adquirido del trabajador, diferente a la indemnización, que se encuentre bajo subordinación y dependencia cualquiera sea la modalidad de trabajo o forma de remuneración. El aguinaldo no es susceptible de embargo judicial, retención, descuento, compensación ni transacción, debiendo ser cancelado íntegramente en dinero efectivo. (Ley de 18 de diciembre de 1944)

Tienen derecho al aguinaldo todas las y los trabajadores que prestan servicios por cuenta ajena, bajo las condiciones de subordinación y constancia y que hubieren sobrepasado más de tres meses y un mes calendario respectivamente; las y los trabajadores retirados antes de cumplir un año tienen el mismo derecho por duodécimas, en proporción al tiempo trabajado. (Artículo 3 D.S. N° 229 de 21 de diciembre de 1944) y se calcula el pago del aguinaldo, para los obreros la base de cálculo es el último mes de salario y para empleados se calcula en base al total ganado de los últimos tres meses. (Artículo 19 L.G.T., D.S. N° 1592 de 19 de abril de 1949)

Vacaciones

Después del primer año de antigüedad ininterrumpida en base a la escala y régimen vacacional vigente en el país. Asimismo, durante el tiempo que dure las vacaciones, los trabajadores percibirán el ciento por ciento de sus sueldos y salarios.

De 1 a 5 años de trabajo 15 días hábiles.

De 5 años a 10 años de trabajo, 20 días hábiles.

De 10 años adelante de trabajo, 30 días hábiles.

(Artículo 44 L.G.T., Artículo 1 D.S. N° 17288 de 18 de marzo de 1980)

Se puede compensar económicamente las vacaciones durante la vigencia y mientras dure la relación laboral está completamente prohibida la compensación de vacaciones en dinero, salvo en el caso de terminación del contrato de trabajo. (Artículo 33 D.R. de LGT.)

Salario por Feriado Trabajado

Los feriados nacionales con suspensión de actividades públicas y privadas en el Estado Plurinacional de Bolivia, son los siguientes:

- a) 1° de enero (Año Nuevo);
- b) 22 de enero (Día de la Creación del Estado Plurinacional de Bolivia);
- c) lunes y martes de Carnaval;
- d) Viernes Santo;
- e) 1° de mayo (Día del Trabajo);
- f) Corpus Christi;
- g) 21 de junio (Año Nuevo Andino);
- h) 6 de agosto (Día de la Independencia de Bolivia);
- i) 2 de noviembre (Día de Todos los Difuntos); y
- j) 25 de diciembre (Navidad). (D.S. N° 2750 de 1° de mayo de 2016).

Las y los trabajadores que hubiesen trabajado en días feriados tendrán derecho, a elección del patrono a una 21 compensación de descanso con otro día de la semana o a ser pagado con el 100% de recargo sobre el haber básico. (Artículo 42 y 55 L.G.T. y Artículo 31 D.R. de la L.G.T.)

Pago de Beneficios Sociales y/o Reincorporación

se denominan beneficios sociales al conjunto de ingresos consolidados que el trabajador adquiere a partir del tercer mes cumplido de trabajo continuo e ininterrumpido, que se van acumulando a lo largo del tiempo, como la INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, DESAHUCIO si corresponde, AGUINALDO, VACACIONES, BONO DE ANTIGÜEDAD (a partir del segundo año cumplido), 24 SUELDOS DEVENGADOS, PRIMAS ANUALES y otros generados directamente de la relación laboral que el empleador está en la obligación de efectivizarlos en favor del trabajador dentro los plazos establecido por Ley. ¿Cuándo concluye el contrato laboral o se produce el retiro voluntario de la o el trabajador, qué beneficios sociales debe cancelar el empleador? Concluido el contrato laboral corresponde el pago de indemnización por tiempo de servicios en la suma equivalente a un mes de sueldo por cada año de trabajo continuo, si no alcanzare el año corresponde por duodécimas, tomando en cuenta que la indemnización se constituye un derecho adquirido, además de cancelar los derechos colaterales (aguinaldo, vacación y comisión). (D.S. N° 110 de 1° de mayo de 2009)

la indemnización por tiempo de servicios Es la compensación al desgaste físico y psíquico que genera la actividad laboral y se paga en el equivalente a un sueldo por cada año de trabajo continuo, y/o en forma proporcional a los meses y días trabajados cuando no se ha alcanzado el año. La indemnización por tiempo de servicios corresponde cuando la o el trabajador hubiesen cumplido más de noventa 90 días de trabajo continuo. La base del cálculo de la indemnización es el promedio del total ganado en los 3 últimos meses completos dividido entre 3, o el promedio de los últimos 30 días para las y los trabajadores a jornal.

Ejemplo:

SALARIO PROMEDIO INDEMNIZABLE (S.P.I.)

Años: S.P.I. multiplicado por 1 año

a) $2.122,00 \times 1 \text{ año} = 2.122 \text{ Meses}$: S.P.I. dividido entre 12 meses, multiplicado por 1 mes.

b) $2.122,00 / 12 \text{ meses} \times 1 \text{ mes} = 176.83 \text{ Días}$: S.P.I. dividido entre 360 días, multiplicado por 3 meses.

c) $2.122,00 / 360 \text{ días} \times 3 \text{ días} = 17.68$

La suma de los incisos a, b y c es el monto total del pago por indemnización.

El Salario Promedio Indemnizable es la suma de los tres meses anteriores al despido del total ganado, dividido entre tres (3), monto con el que se calcula la liquidación de beneficios sociales.

El plazo para cancelar los beneficios sociales de producirse la desvinculación del trabajador, el empleador deberá cancelar, en el plazo de quince (15) días calendario a partir del último día trabajado, el finiquito correspondiente a sueldos devengados, indemnización y todos los derechos que correspondan. En caso que el empleador incumpla su obligación en el plazo establecido, pagará una multa en beneficio del trabajador consistente en el 30% del monto total a cancelarse. (Artículo 9 D.S N° 28699 de 1° de mayo de 2006 y Resolución Ministerial N° 447/09 de 8 de julio de 2009)

El finiquito es el documento donde se establece la extinción del vínculo laboral y con el que se liquida y cancela los beneficios sociales y derechos laborales a un trabajador, es decir, es la prueba refutable que acredita que el trabajador ha recibido la cantidad justa de sus derechos laborales, aunque no sea la correcta, caso en el cual el trabajador podrá firmar este documento señalando al lado de su firma “recibí no conforme”, pudiendo también negarse a firmar el mismo a efecto de que las autoridades administrativas de estado

(Ministerio del Trabajo, Judicatura Laboral), puedan supervisar y establecer su pago respectivamente. Este documento consigna los datos del empleado como nombre, estado civil, edad, domicilio, cargo, motivo y fecha del retiro, fecha de ingreso, remuneración mensual y tiempo de servicios, así como los datos del empleador ya sea persona natural o jurídica, y consignándose sobre todo el detalle exacto de todos los derechos y beneficios sociales que tiene el primero al momento de su alejamiento de su puesto de trabajo.

Las leyes prohíben el despido injustificado y garantiza la estabilidad laboral. Sin embargo, la y el trabajador tiene la opción de aceptar y solicitar el pago de beneficios sociales o en su defecto su reincorporación al trabajo por estabilidad laboral, sujeto al resarcimiento del lucro cesante que recae en el pago de todos los derechos laborales que el trabajador hubiera podido ganar en ese tiempo de cesantía. la trabajadora o trabajador que opta por la reincorporación debe apersonarse a las oficinas de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social para iniciar el procedimiento de reincorporación en el plazo de 3 meses. Una vez constatado el despido injustificado, se conminará al empleador a la reincorporación de la o el trabajador al mismo lugar y puesto que ocupaba al momento del despido, más el pago de salarios devengados y demás derechos que correspondan. (Artículo 10 D.S. N° 28699 de 1° de mayo de 2006, D.S. N° 495 de 1 de mayo de 2010, Resolución Ministerial N° 868/10 de 26 de octubre de 2010, D.S. N° 3770 de 9 de enero de 2019)

Desahucio

El desahucio es la compensación económica equivalente a tres (3) salarios que recibe la trabajadora o el trabajador como consecuencia de un despido intempestivo e injustificado, derecho que será adicional a la indemnización por tiempo trabajado. La Sentencia Constitucional N° 0009/2017 de 24 de marzo de 2017 emitida por el Tribunal

Constitucional eliminó totalmente la posibilidad que tenía el empleador de despedir a un trabajador mediante la figura jurídica del pre-aviso. Mediante este acto fue declarado inconstitucional con efecto derogatorio el artículo 12 de la Ley General del Trabajo. (Artículo 16 L.G.T.; Sentencia Constitucional N° 0009/2017 de 24 de marzo de 2017 del T.C.P.)

Como medio de protección al empleador de las acciones maliciosas, imprudentes o por las omisiones de sus trabajadores, la Ley General del Trabajo establece en su artículo 16 que No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:

- Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo;
- Revelación de secretos industriales;
- Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial;
- Incumplimiento total o parcial del convenio;
- Abuso de confianza, robo o hurto por el trabajador.
- Vía de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo;
- Abandono en masa del trabajo, siempre que los trabajadores no obedecieran a la intimidación de la autoridad competente.

Las causales del inciso d y f fueron modificadas por el artículo 2 de la Ley de 23 de Noviembre de 1944. (Artículo 16 L.G.T.; Artículo 9 D.R de la L.G.T.; D.S. 110 de 1 de mayo de 2009; Sentencia Constitucional N° 0009/2017 de 24 de marzo de 2017 del T.C.P.)

Quinquenio

El quinquenio es la consolidación de la indemnización por tiempo de servicio al cumplimiento de cada cinco años de trabajo de manera continua. corresponde el pago del

quinquenio cuando las trabajadoras y los trabajadores que hayan cumplido cinco años de trabajo de manera continua, podrán a solicitud escrita exigir al empleador el pago de quinquenio. Cuando me han cancelado el quinquenio o los quinquenios correspondientes La base de cálculo para el pago del quinquenio o los quinquenios consolidados, será el promedio del total ganado de los tres últimos meses anteriores a la solicitud del pago. El empleador debe pagar el monto del quinquenio actualizado en base a la variación de la UFV's además de una multa en beneficio del trabajador del 30% del monto total a pagarse. También se constituirá en infracción a leyes sociales. (D.S. N° 0522 de 26 de mayo de 2010)

Licencias especiales

La licencia es un permiso concedido por el empleador a la o el trabajador que se encuentra reglamentada dentro de las normas del derecho laboral.

Se otorgan las siguientes licencias:

- a) maternidad,
- b) paternidad,
- c) matrimonio,
- d) por fallecimiento de padres, cónyuges, hermanos o hijos,
- e) examen médico de papanicolaou, mamografía, próstata, colon y,
- f) estado crítico de salud.

Sistemas de seguridad social

Son seguros que se encargan con prontitud de la atención médica destinada a curación, rehabilitación ya sea por: enfermedad común, maternidad y riesgos profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional). La Caja Nacional de Salud es la única gestora del seguro a corto plazo, que cubre las prestaciones en servicios, especie y dinero,

supervisando el cumplimiento de las asignaciones familiares que son erogadas de fondos patronales.

Los riesgos profesionales son la posibilidad de que la o el trabajador sufra una enfermedad laboral o un accidente laboral. (Artículo 27 Código de Seguridad Social)

Un accidente de trabajo es toda lesión traumática o alteración funcional permanente o temporal, inmediata o posterior o la muerte originada por una fuerza inherente al trabajo. (Artículo 81 de la L.G.T. y Artículo 27 inc. a) Código de Seguridad Social)

Son enfermedades profesionales, todo lo resultante del trabajo y que representen lesiones orgánicas o trastornos funcionales permanentes y temporales. La enfermedad profesional, deberá ser declarada como resultado exclusivo del trabajo y haber sido contraída durante el año anterior a la aparición de la incapacidad por ella causada. (Artículo 82 de la L. G. T., Artículo 27 inc. b) Código de Seguridad Social)

Inamovilidad laboral

Condición general o particular que pueden tener los trabajadores y por el cual no pueden ser despedidos sino en casos permitidos por la ley y con autorización de la Inspectoría del Trabajo

Se benefician con la inamovilidad laboral la madre y padre progenitores (hasta el primer año de vida del hijo -a-); las dirigentes y los dirigentes sindicales (fuero sindical); y las personas con discapacidad, cónyuges, padres, madres y/o tutores de hijos con discapacidad.

Incremento salarial

Cada año mediante norma especial se determina el incremento salarial en procura de restablecer el valor adquisitivo de los sueldos, cuyo porcentaje se determinará tomando como base el costo de vida que asciende de gestión en gestión, en coordinación estrecha

entre el poder ejecutivo por una parte y por otra los movimientos sociales y representaciones de trabajadores tales como la Central Obrera Boliviana. Debido a la pandemia Coronovarius, durante la gestión 2020 no hubo un incremento salarial

Teletrabajo

El teletrabajo es una modalidad de relación laboral o de prestación de servicios que consiste en el desempeño de actividades remuneradas con el uso de las TIC (Tecnología de la Información y la Comunicación), por lo que no se requiere la presencia física del “teletrabajador” siempre que las necesidades y la naturaleza del trabajo lo permitan. La modalidad puede ser temporal o permanente, de manera alterna o mixta. (Art. 2 del D.S. No. 4218 de 14 de abril de 2020)

El “teletrabajador” debe cumplir con la jornada efectiva de trabajo en los horarios, días o mediante gestión de resultados dispuestos por el empleador, no pudiendo exceder las ocho horas diarias establecidas en la Ley General del Trabajo. Las actividades del teletrabajador está sujeta al control, monitoreo y supervisión del empleador. Cuando las fallas en el equipamiento y/o software impidan el normal desarrollo de las funciones del teletrabajador y se afecte el adecuado cumplimiento de sus labores, se podrá suspender temporalmente el teletrabajo. (Art. 7 del D.S. No. 4218 de 14 de abril de 2020)

MARCO JURÍDICO

Análisis de la Constitución Política del Estado

La actual Constitución Política del Estado Plurinacional de manera general en su sección III describe el derecho al trabajo y al empleo; en el Parágrafo I del Artículo 46 establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna; como también, a una fuente laboral estable, en condiciones

equitativas y satisfactorias. Asimismo, el Parágrafo II del citado Artículo, dispone que el Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

Los Trabajadores en salud pública de Bolivia y la importancia de un proyecto de ley de inclusión a la Ley General del Trabajo.

Tomando en cuenta que los Trabajadores en Salud, del sector privado de la Caja Nacional de Salud (C.N.S.) en la actualidad están insertos en la Ley General del Trabajo y por tanto gozan del alcance de todos los beneficios que enuncia dicha ley, originando una suerte de discriminación, ya que contraviene a lo dispuesto por la actual C.P.E. que textualmente indica que:“ toda persona tiene derecho al trabajo digno, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna; como también a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias”... Por tanto surge la imperiosa necesidad de generar un proyecto de ley de inclusión de los Trabajadores en Salud Pública de Bolivia, para que este sector también goce de los mismos alcances y beneficios de la Ley General del Trabajo tal y como los trabajadores en salud de la Caja Nacional de Salud (C.N.S.).

En la Constitución Política del Estado, artículo 49 parágrafo III que establece:

“El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes”, denotándose que tiene como finalidad además de proteger derechos laborales; el de garantizar la estabilidad laboral.

La Constitución Política del Estado, garantías y derechos en materia laboral.

En materia laboral, el estado reconoce al trabajo como principal fuerza productiva, a través de la constitución y las leyes establece una serie de derechos y garantías al trabajador y al empleador , ya sea de forma expresa o tácita, por las cuales deben regularse las

relaciones laborales, así como de la resolución de controversias que surjan entre ellos; el art. 13-I de CPE en primer nivel establece que todos sus preceptos son ineludibles al que deben sujetarse todos sus ciudadanos: “los derechos reconocidos por esta constitución son inviolables, universales, interdependientes, indivisibles y progresivos. El estado tiene el deber de promoverlos, protegerlos y respetarlos”.

- Son inviolables, Porque ninguna autoridad o persona puede negar el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales y de Derechos Humanos.
- Son universales, porque se aplican a todos los ciudadanos sin excepción y que se encuentran dentro de su jurisdicción (“Las leyes bolivianas se aplican a todas las personas naturales o jurídicas bolivianas o extranjeras en todo el territorio boliviano” Art. 14-V CPE).
- Son interdependientes, Porque todos los derechos se relacionan entre sí y no se reconocen prioridades de unos sobre otros.
- Son indivisibles, porque estos derechos reconocidos no se aplicarán y ejercerán cómo entes aislados, más bien como un todo
- Son progresivos en virtud de que nuevos derechos adquiridos o no reconocidos se van incorporando a la protección y garantías del estado a través de la constitución las leyes y principios: “Los derechos que proclama la constitución no serán entendidos como negación de otros derechos no enunciados”.

El Art. 9.4 dispone Qué son fines y funciones del estado: “Garantizar el cumplimiento de los principios, valores, derechos y deberes reconocidos y

consagrados por la constitución”, artículo que coloca el estado en posición de garante ineludible de hacer respetar los derechos consagrados en sus disposiciones.

La Ley del Estatuto del Funcionario Público

La Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999, del Estatuto del Funcionario Público, tiene por objeto regular la relación del Estado con sus servidores públicos, garantizar el desarrollo de la carrera administrativa y asegurar la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio a la colectividad en el ejercicio de la función pública.

La Ley N° 2027, establece que Servidor público es aquella persona individual, que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad sometida al ámbito de aplicación de la presente Ley. Asimismo, señala que el término servidor público, se refiere a funcionarios y empleados públicos u otras personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales, cualquiera sea la fuente de su remuneración.

El inciso a) del Artículo 86 del Decreto Supremo N° 29894, de 7 de febrero de 2009, establece como atribución de la Ministra(o) de Trabajo, Empleo y Previsión Social, Proteger y garantizar el trabajo digno en todas sus formas (comunitario, estatal, privado y social cooperativo) considerando la equidad laboral, de ingresos y medioambiental, así como la igualdad de oportunidades.

Lo rescatable de los artículos citados de dicho decreto, es que de alguna manera reafirman los derechos laborales ya establecidos en la normativa vigente, a excepción de algunos sectores por las particularidades ya descritas en líneas precedentes. Pero también confirman que el pedido de los Trabajadores en Salud Pública de Bolivia, más allá de ser un anhelo histórico pues se halla plenamente enmarcado en el marco de protección

constitucional así como nuestra normativa laboral, por lo tanto nuestro trabajo de investigación, encuentra respaldo en la propuesta de: Incorporación de los trabajadores en salud pública de Bolivia a la Ley General del Trabajo en el marco de la igualdad con los trabajadores en salud de la Caja Nacional de Salud (C.N.S.).logrando así este pedido clamoroso y justo.....

Mejorando de esta manera la vida en familia de cada trabajador en salud pública de Bolivia, con el presente planteamiento realizado.

De igual forma el numeral 2 del Parágrafo I del Artículo 46 de la Constitución Política del Estado, determina que toda persona tiene derecho a una fuente laboral estable en condiciones equitativas y satisfactorias. Asimismo, el Parágrafo II del citado Artículo, establece que el Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas. Hecho que en la actualidad no se cumple porque al no estar insertos en la Ley General de Trabajo los trabajadores del sector público en salud de Bolivia, son constantemente presa de los diferentes partidos políticos que asumen la Gobernación y el Ministerio de Salud, ya que son despedidos sin justificación alguna. Obviando así su capacidad intelectual y laboral y mucho menos la estabilidad económica de él y su seno familiar.

Que los Parágrafos I y II del Artículo 48 del Texto Constitucional, disponen que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio; y 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...Sin embargo seguiremos repitiendo que el sector público en salud es discriminado ya que el sector privado como es la C.N.S. si está inserta en la Ley General del Trabajo.

Ley N° 2027, de 27 de octubre de 1999, del Estatuto del Funcionario Público, tiene

por objeto regular la relación del Estado con sus servidores públicos, garantizar el desarrollo de la carrera administrativa y asegurar la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio a la colectividad en el ejercicio de la función pública citando la mencionada norma pues en el caso de los trabajadores en salud dependientes del Ministerio de Salud, son en cierto porcentaje regidos por la misma. Hecho que también genera desigualdades.

Artículo 4 de la Ley N° 2027, dispone que servidor público es aquella persona individual, que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad sometida al ámbito de aplicación de la citada Ley. El término servidor público, se refiere a funcionarios y empleados públicos u otras personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales, cualquiera sea la fuente de su remuneración, es bajo esta prerrogativa que los Trabajadores en Salud Pública también son considerados como servidores públicos.

Decreto Ley N° 16998, de 2 de agosto de 1979

El numeral 2 del Artículo 6 del Decreto Ley N° 16998, de 2 de agosto de 1979, de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar, establece como obligación de los empleadores, entre otras, la de adoptar medidas de orden técnico para proteger la vida e integridad tanto física como mental de los trabajadores a su cargo, hecho que no es cumplido por que al no estar inserto en la Ley General del Trabajo, los trabajadores en salud del sector público de Bolivia, tiene una fuerte carga de estrés, hecho que les genera problemas psicológicos dentro y fuera de su ámbito laboral.

Organización internacional del trabajo

Convenio 111, OIT.

Sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo OIT, 1958. En su artículo primero, se afirma que:

El término discriminación comprende:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación a los efectos de este convenio. Los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Sentencias constitucionales referentes al derecho a la igualdad laboral.

Sentencia Constitucional Plurinacional 1095/2014

Sucre, 10 de junio de 2014

El valor, principio y derecho a la igualdad y no discriminación, a la luz del nuevo constitucionalismo plurinacional, comunitario y descolonizador La

perspectiva descolonizadora se encuentra en la base y fundamento de nuestra Constitución Política del Estado. Así, en el Preámbulo, la denuncia de los pueblos indígenas se alza con fuerza al señalar: “Dejamos en el pasado el Estado Colonial, republicano y neoliberal. Asumimos el reto histórico de construir colectivamente el Estado Unitario Social de Derecho Plurinacional Comunitario, que integra y articula los propósitos de avanzar hacia una Bolivia democrática, productiva, portadora e inspiradora de la paz, comprometida con el desarrollo integral y con la libre determinación de los pueblos” (SCP 013/2010-R de 17 de mayo). La descolonización, además, está expresamente prevista como la base de uno de los fines y funciones del Estado, cual es la de: “...constituir una sociedad justa y armoniosa cimentada en la descolonización, sin discriminación ni explotación, con plena justicia social, para consolidar las identidades plurinacionales” (art. 9.1) (las negrillas son nuestras). La descolonización supone la eliminación de las relaciones de subordinación existentes y como fin del Estado, se presenta en una doble perspectiva: la constitución de una sociedad justa, armoniosa y sin discriminación, eliminando, por tanto las relaciones de subordinación que encarna la colonialidad del poder y, por otra, la consolidación de las identidades plurinacionales, con la finalidad de lograr un verdadero equilibrio e “igualación” en dichas relaciones de poder. Desde la perspectiva del constitucionalismo plurinacional, comunitario y descolonizador, el principio de igualdad y no discriminación se asienta, no sólo en la igual dignidad de las personas, que no debe ser entendida únicamente desde una perspectiva liberal -individual- sino también desde una perspectiva colectiva, en el marco de nuestro Estado Plurinacional y Comunitario. En ese sentido, conforme la jurisprudencia constitucional contenida

en la SCP 0890/2013 de 20 de junio: “...en el ámbito de los derechos fundamentales, deberes y garantías jurisdiccionales, su comprensión deba abandonar la lógica individual del constitucionalismo liberal, para fundar su sentido en la comunidad, que es la que legitima el ejercicio de los derechos individuales y colectivos”. En ese ámbito, el art. 9.2 de la CPE, determina como fines y funciones del Estado: “Garantizar el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección e igual dignidad de las personas, las naciones, los pueblos y las comunidades, y fomentar el respeto mutuo y el diálogo intracultural, intercultural y plurilingüe” (se añadieron las negrillas); conforme a lo cual, el valor, principio y derecho a la igualdad y la no discriminación, plasmado en los arts. 8 y 14 de la Norma Suprema, debe ser entendido tanto en su dimensión individual como colectiva. Así, el art. 14.II de la Ley Fundamental, establece: “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” (se agregaron las negrillas); añadiendo posteriormente, en el párrafo 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” (las negrillas son nuestras). Y es que, en el marco de la colonialidad del poder y las relaciones de subordinación que conllevan, la lesión al principio de igualdad y no

discriminación trascendió el ámbito individual para extenderse al ámbito colectivo; por lo que desde la perspectiva de nuestra Constitución Política del Estado, como de las normas del bloque de constitucionalidad, que conforme concluyó la SCP 110/2012 de 27 de marzo, el valor, principio y derecho a la igualdad y no discriminación debe ser concebido tanto en la dimensión individual como colectiva, con el advertido que, en el último supuesto (dimensión colectiva), la igualdad y no discriminación está vinculada estrechamente con los fines y funciones descolonizadores del Estado, conforme establece el art. 9 de la CPE, correspondiendo por tanto, en el marco de las funciones asignadas al Tribunal Constitucional Plurinacional, depurar de su ordenamiento jurídico aquellos preceptos que, desde una perspectiva colonial, constituyan discriminación no sólo a las personas consideradas individual, sino también colectivamente, eliminando los prejuicios basados en la idea de subordinación e inferioridad de un grupo social respecto a otro. Tomando en cuenta lo señalado, corresponde efectuar un recorrido por la jurisprudencia constitucional respecto al derecho a la igualdad. Así la SC 0049/2003 de 21 de mayo, respecto al mandato de igualdad en la formulación del derecho, ha señalado que éste “...exige que todos sean tratados igual por el legislador. Pero esto no significa que el legislador ha de colocar a todos en las mismas posiciones jurídicas ni que tenga que procurar que todos presenten las mismas propiedades naturales ni que todos se encuentren en las mismas situaciones fácticas. El principio general de igualdad dirigido al legislador no puede exigir que todos deban ser tratados exactamente de la misma manera y tampoco que todos deban ser iguales en todos los aspectos. Entonces, el medio idóneo para que el legislador cumpla con el mandato de este principio es aplicando la máxima o

fórmula clásica: 'se debe tratar igual a lo igual y desigual a lo desigual'. En eso consiste la verdadera igualdad. A quienes presentan similares condiciones, situaciones, coyunturas, circunstancias, etc., se les puede tratar igualmente; pero, cuando existen diferencias profundas y objetivas que no pueden dejarse de lado, se debe tratar en forma desigual, porque solamente de esa manera podrá establecerse un equilibrio entre ambas partes. La Ley es la que tiene que establecer los casos, formas y alcances de los tratamientos desiguales. En consecuencia, no toda desigualdad constituye necesariamente, una discriminación, la igualdad sólo se viola si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable, y la existencia de dicha justificación debe apreciarse según la finalidad y los efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida” (las negrillas nos corresponden).

En similar sentido, la SCP 0085/2012 de 16 de abril, estableció que el control de constitucionalidad en sus diferentes ámbitos debe: “...efectuarse a la luz del principio de razonabilidad destinado a materializar los valores igualdad y justicia...”, que se encuentran en el contenido esencial de los derechos fundamentales reconocidos en nuestra Constitución Política del Estado. Con similar razonamiento, en el ámbito del derecho internacional y la jurisprudencia de los mecanismos de protección de los derechos humanos, se ha establecido que no toda diferencia de trato es discriminatoria. Así, el Comité de Derechos Humanos, en el comentario general sobre la no discriminación, señaló que el goce en condiciones de igualdad de los derechos y libertades no significa identidad de trato en toda circunstancia, formulando, en ese ámbito, criterios para determinar en qué

casos las distinciones se encuentran justificadas, al señalar que la diferencia de trato no constituye discriminación si los criterios para tal diferenciación son razonables y objetivos y se persigue lograr un propósito legítimo en virtud del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. En similar sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Opinión Consultiva de 19 de enero de 1984, estableció: “...no puede afirmarse que exista discriminación en toda diferencia de tratamiento del Estado frente al individuo, siempre que esa distinción parta de supuestos de hecho sustancialmente diferentes y que expresen de modo proporcionado una fundamentada conexión entre las diferencias y los objetivos de la norma, los cuales no pueden apartarse de la justicia o de la razón, vale decir, no pueden perseguir fines arbitrarios, caprichosos, despóticos o que de alguna manera repugnen a la esencial unidad y dignidad de la naturaleza humana”. Conforme a los criterios jurisprudenciales, y sobre la base de los principios y valores de nuestra Ley Fundamental, el valor-principio-derecho a la igualdad y no discriminación, tanto en su esfera individual como colectiva, no resulta lesionado si es que la distinción se encuentra objetiva y razonablemente justificada y existe proporcionalidad entre las medidas adoptadas y los fines perseguidos, los cuales deben ser compatibles con los principios y valores de nuestra Constitución Política del Estado. Sobre la base de dichos criterios corresponde analizar si las normas impugnadas en la presente acción de inconstitucionalidad abstracta, deben ser expulsadas del ordenamiento jurídico, por lesionar las normas previstas en la Constitución Política del Estado.

Análisis de la Propuesta de Proyecto de Ley.

Partiendo de la propuesta de UN PROYECTO DE LEY DE : “Incorporación de los Trabajadores en Salud Pública de Bolivia a la Ley General del Trabajo en el marco de la igualdad con los Trabajadores en Salud de la Caja Nacional de Salud” para favorecer la vida en familia de cada afiliado a la C.S.T.S.P.B., la propuesta es para que nuestras autoridades a nivel departamental y especialmente nacional, en este caso, el Estado mediante el Poder Ejecutivo y Legislativo, pueda generar un Proyecto de Ley de inclusión a la Ley General del Trabajo; en favor de los trabajadores en salud pública de Bolivia, preservando así un equilibrio entre el sector público (C.S.T.S.P.B.) y privado de salud (C.N.S.) mejorando así la calidad de vida de cada trabajador para que goce de todos los alcances y beneficios de la ley general del trabajo y así tener por fin un derecho completo, directamente ejercitable y flexible en su configuración;, evitando así como ya dijimos: paros nacionales y departamentales, futuras marchas de protesta, mítines y huelgas de hambre, que solo perjudican a los pacientes asistentes a los centros de salud de primer, segundo y tercer nivel y por ende a la población en su conjunto.

Por cuanto debo aclarar que en el transcurso de dicho trabajo de investigación y recolección de datos, se pudo evidenciar que existen dos proyectos de ley del proyectista Dr. Frank Taquichiri, Asesor legal de la CSTSPB (2013 - 2016), y otro modificado por la CSTSPB mismo que nos proporciona la Confederación misma que pasamos a analizar y actualizar.

Propuesta de proyecto de ley CSTSPB

Nombre del proyecto de ley:

Ley de Incorporación de los Trabajadores en Salud Público de Bolivia a la

Ley General del Trabajo.

Por cuanto la asamblea legislativa plurinacional, ha sancionado la siguiente ley:

Decreta:

Artículo 1.-I. *se incorpora al ámbito de aplicación de La Ley General del Trabajo, a las y los Trabajadores en Salud Pública que comprende a Técnicos en Salud, Apoyo Administrativo y Paramédicos, afiliados y por afiliarse a la Confederación Sindical de Trabajadores en Salud Publica de Bolivia.*

I.- Toda y todo trabajador comprendido en el ámbito de la presente ley, gozara de todos los derechos y beneficios que su propio régimen especial establece y reconoce, así como de los derechos y beneficios que la Ley General del Trabajo y normas complementarias, sin carácter retroactivo.

Artículo 2.- *las trabajadoras y trabajadores en salud pública de Bolivia, incorporados a la Ley General del Trabajo, mantendrán su régimen de escalafón y ascensos por niveles, antigüedad para efectos del pago de bono de antigüedad y computo de vacaciones, conforme a normativa vigente.*

Artículo 3.-*Siendo el Ministerio de Salud de derecho público, las Trabajadoras y los Trabajadores en Salud Publica, se encuentran sujetos a las responsabilidades funcionarias establecidas por la ley 1178 de Administración y Control Gubernamentales y sus disposiciones complementarias.*

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Única. *El órgano ejecutivo a través del ministerio de trabajo, empleo y previsión social, en coordinación con el ministerio de economía y finanzas publicas y el ministerio de salud, reglamentara la presente ley en el plazo de (30) días calendario a partir de su promulgación.*

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Desde la promulgación de la presente ley, queda prohibida toda contratación de Trabajadoras y Trabajadores en Salud Pública, que no sea en el marco de la Ley General del Trabajo.

Segunda. El Ministerio de Salud y el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, en coordinación con las Entidades Territoriales Autónomas, quedan encargadas del cumplimiento de la presente ley.

Remítase al Órgano Ejecutivo para fines constitucionales.

Es dado en la sala de Sesiones de la Asamblea Legislativa Plurinacional, a los.....días del mes de del año dos mil veinte....

Fdo.

La propuesta se enmarca en su alcance, llegue a las trabajadoras y los trabajadores en salud del sector público de todo el territorio nacional y que cumplan la función de: servidores públicos, es decir, funcionarios y empleados públicos.

CONCLUSIONES

Por lo expuesto, partiendo de la premisa “Incorporación de los Trabajadores en Salud Pública de Bolivia a la Ley General del Trabajo en el marco de la igualdad con los Trabajadores en Salud de la Caja Nacional de Salud”, concluimos afirmando que; la propuesta de proyecto de ley, es imperativo en su implementación, aplicación y reglamentación, porque se realizó el análisis sobre la situación actual del sector público en salud y se determinó la importancia de la inserción a la Ley General del Trabajo para una efectiva mejora de la calidad de vida de cada trabajador, mejorando así las relaciones en su entorno familiar y social.

Cabe mencionar que se efectuó la correspondiente investigación en fuentes bibliográficas, sobre normativa vigente y teniendo como motivación, la falta de inclusión

del sector público en salud a la Ley General del Trabajo, ya que esta histórica omisión del Legislador, genero una desigualdad de derechos entre los trabajadores en salud del sector público y privado, estos últimos si gozan de todos los alcances y beneficios de la Ley General del Trabajo y en tanto no se resuelva esta asimetría de derechos mediante la creación de un marco legal único que proteja ambos sectores por igual continuaran los conflictos sociales.

En un aspecto práctico, como primer elemento, se justifica en la necesidad de inclusión de cada trabajador a la Ley General del Trabajo haciendo efectivo su derecho.

De los resultados del cuestionario, se pueden inferir que el pedido de inclusión a la Ley General del Trabajo del sector público en salud más allá de ser un anhelo histórico de hace tres décadas, es una aspiración justa y necesaria.

De todo ello se considera que sin embargo, no se está garantizando la seguridad y salud de los trabajadores tal como lo estipula la Ley General del Trabajo, pues existen enormes diferencias entre los trabajadores de la Caja Nacional de Salud y el sector público en salud, esto genera estrés y falta de motivación en los trabajadores del sector público en salud lo cual corre el riesgo de repertirse el descontento general y convertirse en protestas sindicales, lo que no sólo es perjudicial para los pacientes sino también para el empleador y la población en su conjunto.

En cumplimiento el objetivo de la investigación presento la siguiente propuesta

Propuesta Proyecto de ley:

Autor: IVAN WILSON FLORES GUTIERREZ

“Ley de incorporación a la ley general del trabajo a los trabajadores en salud del sector público de Bolivia”.

Considerando:

Que, el estado reconoce al trabajo como principal fuerza productiva a través de la Constitución y las leyes establece una serie de derechos y garantías al trabajador y al empleador, Ya sea de forma expresa o tácita, por las cuales deben regularse las relaciones laborales, así como la resolución de controversias que surjan entre ellos: el artículo 13 de la Constitución Política del Estado en primer nivel Establece que todos sus preceptos son ineludibles al que deben sujetarse todos sus ciudadano.

Que, los derechos reconocidos por esta Constitución son inviolables universales independientes indivisibles y progresivos. El estado tiene el deber de promoverlos como a protegerlos y respetarlos. Son inviolables Porque ninguna autoridad o persona puede negar el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales y de Derechos Humanos. Son universales porque se aplican a todos los ciudadanos sin excepción y que se encuentran dentro de su jurisdicción. Son interdependientes. Son indivisibles porque estos derechos reconocidos no se aplicarán y ejercerán como entes aislados más bien como un todo. Son progresivos en virtud de que nuevos derechos adquiridos o no reconocidos se van incorporando a la protección y garantías del Estado a través de la Constitución, las leyes y principios.

Que, los derechos que proclama la Constitución no serán entendidos como negación de otros derechos no enunciados. El artículo 9 dispone que... “son fines y funciones del Estado garantizar el cumplimiento de los principios valores derechos y deberes reconocidos y consagrados por la Constitución”, artículo que coloca el estado en posición de garante ineludible de hacer respetar los derechos consagrados en sus disposiciones. Por su parte el artículo 410 sustentado la

supremacía de la norma fundamental expresa: “la Constitución es la norma Suprema del ordenamiento jurídico boliviano y goza de primacía Frente a cualquier otra disposición o normativa”: en ese sentido son deberes de los bolivianos y bolivianas conocer cumplir y hacer cumplir la Constitución y las leyes así como de respetar y promover los derechos reconocidos en sus preceptos como lo dispone el artículo 108.

Que, Derecho a la igualdad. Dentro de los principios valores y fines del estado de la constitución política del Estado Establece que el estado se sustenta entre otros el valor de igualdad y cuando se hace referencia de la igualdad procesal las partes intervinientes en un proceso, sujeto activo entre paréntesis demandante y sujeto pasivo entre paréntesis demandado tiene las mismas oportunidades de poder probar lo que alegan, objetar a la contraparte e impugnar las resoluciones judiciales: Asimismo en concordancia el artículo 109 Establece que todos los derechos reconocidos en la Constitución son directamente aplicables y gozan de iguales garantías para su protección en consecuencia el estado se encuentra en posición de garante y obligado a hacer respetar este principio todos son iguales por la ley y ante la ley. Sin embargo en virtud del principio protector el estado reconoce ciertas prerrogativas a favor del trabajador que de alguna manera equilibran con el poder que generalmente tiene el empleador por consiguiente es deber de los jueces mantener y preservar la igualdad de las partes durante el proceso, obligándose a remover todos los obstáculos que impidan o dificulten la consecuencia a dicha igualdad punto el estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación que tenga por objetivo el resultado anular o menoscabar el reconocimiento goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos de toda

persona

Que, El principio de igualdad se encuentra consagrado en el artículo 1 de la declaración universal de los Derechos Humanos al establecer que: todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, la misma declaración proclama en el artículo 7 que: todos son iguales ante la ley y tienen sin distinción derecho a igual protección de la ley punto y coma y conforme al artículo 24 de la convención americana sobre Derechos Humanos: igualdad ante la ley. Todas las personas son iguales ante la ley punto en consecuencia tienen derechos sin discriminación a igual protección de la ley.

Que, los trabajadores en salud del sector público de Bolivia demostraron dedicación a su trabajo en la pandemia del Covid19 en la gestión 2020 y muchos entregaron sus vidas y en reconocimiento a su esfuerzo y dedicación a su trabajo la asamblea legislativa plurinacional de Bolivia proyecta esta ley.

POR TANTO:

La Asamblea Legislativa Plurinacional ha sancionado la siguiente ley:

Artículo 1 (OBJETO).- *el objeto de la Ley es el de incorporar al ámbito de aplicación a la ley general del trabajo a las y los trabajadores en salud pública, afiliados a la Confederación Sindical de Trabajadores en Salud Pública de Bolivia.*

Artículo 2 (RESPONSABILIDAD).-*siendo el Ministerio de Salud de derecho público, trabajador y trabajadora en salud pública de Bolivia, se encuentran sujetos a las responsabilidades funcionarias establecidas por la ley 1178 y sus disposiciones complementarias.*

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERO.- *Toda y todo trabajador comprendido en el ámbito de la*

presente ley, gozara de todos los derechos y beneficios que su propio régimen especial establece y reconoce, así como de los derechos y beneficios que la ley general del trabajo y normas complementarias, sin carácter retroactivo.

SEGUNDO.- Todas y todos los trabajadores incorporados a la ley general del trabajo mantendrán todos sus beneficios sociales adquiridos como su régimen de escalafón y ascensos por niveles, antigüedad para efectos del pago de bono de antigüedad y computo de vacaciones, conforme a normativa vigente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

UNICO.- El órgano ejecutivo a través del misterio de trabajo y empleo y previsión social, en coordinación con el ministerio de economía y finanzas publicas y el ministerio de salud y deportes, reglamentara la presente ley en el plazo de 30 días calendario a partir de su promulgación.

DISPOSICIONES FINALES

UNICA.- desde la promulgación de la presente ley, queda abrogada cualquier norma que vaya en contra de la misma.

Remítase al órgano ejecutivo para fines constitucionales.

Es dado en la sala de sesiones de la asamblea legislativa plurinacional, a los días..... del mes de..... de año dos mil veintitrés.

Fdo.....

En cuanto a los objetivos específicos los detallamos en el marco teórico y conceptual.

RECOMENDACIONES

Ante la necesidad de “Incorporación de los Trabajadores en Salud Pública de Bolivia a la Ley General del Trabajo en el marco de la igualdad con los Trabajadores en Salud de la Caja Nacional de Salud” y su regulación mediante la propuesta de un proyecto de ley en la cual se debe precisar, su definición, sus alcances y fines, para no seguir dando paso a un derecho vulnerado desde hace tres décadas, se recomienda:

Al legislador

Promover en un corto plazo, el estudio, discusión, análisis y aprobación de la presente propuesta de proyecto de ley en concordancia con nuestro ordenamiento jurídico boliviano, a fin de que se constituya una garantía para los trabajadores del sector público en salud.

A la dirigencia CSTSPB

Se les sugiere orientar a sus afiliados y concientizar sobre la importancia de la inclusión de dicho sector a la Ley General del Trabajo.

Al trabajador

Se le sugiere mantenerse firmes en su pedido de inclusión a la Ley General del Trabajo y así poder hacer efectivo su derecho como tal, poner un alto, ante cualquier abuso cometido en su contra informando inmediatamente a sus dirigentes tales agravios. Mantener un espíritu de trabajo en equipo con los compañeros de trabajo, mediante una o varias estrategias.

BIBLIOGRAFIA

- Decreto Supremo 28909. (07 de noviembre de 2006). *Estatuto de los Trabajadores en Salud Publica*. La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial de Bolivia.
- Aizpuru, M., & Rivera, A. (1994). *Manual de historia social del trabajo*. Madrid: siglo XXI.
- Cascante, G. E. (1999). *Teorías Generales del Derecho del Trabajo*. San Jose - Costa Rica: Investigaciones Juridicas.
- Dermizaki, P. (2005). *Derecho Administrativo*. Cochabamba - Bolivia: Editora J.V.
- Dick, M. A. (2008). *El Manual Práctico Laboral*. La Paz: RoExcelencia.
- Hernandez, S. F. (2000). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: McGraw Hill.
- Ministerio de trabajo, m. (2020). Guia de derechos laborales. *Ministerio de trabajo*, 5 -7.
- Münch, L., & Ángeles, E. (2003). *Métodos y Técnicas de Investigación*. Mexico: Trillas.
- Orozco, F. (2008). *Como elaborar trabajos, tesis, trabajos academicos en derechoy ciencias politicas*. La Paz.
- Vidaurre, V. A. (2022). *Procedimiento Laboral*. Santa Cruz: Master Editores.

ANEXOS

Entrevista a la C.S.T.S.P.B. Sra. Claudia Muñoz – secretaria de organización

“Incorporación de los Trabajadores en Salud Pública de Bolivia a la Ley General del Trabajo en el marco de la igualdad con los Trabajadores en Salud de la Caja Nacional de Salud” Un pedido histórico de todos los afiliados (as) a la Confederación de Trabajadores en Salud Pública de Bolivia (C.S.T.S.P.B.) en tal sentido se realizó entrevista a la Secretaria Ejecutiva a nivel nacional Sra. Jenny Arias La Torre, bajo la modalidad de cuestionario:

CUESTIONARIO

1. ¿Cuál la fecha de fundación de la C.S.T.S.P.B.?
R.- 06 de julio de 1952
2. ¿Cuál su ámbito de acción?
R.- adopta una línea de conducta revolucionaria en la lucha y defensa intransigente de los derechos de la clase trabajadora de nuestro sector
3. ¿cuál su estructura organizativa?
R.- sindicatos, federaciones departamentales y regionales aglutinadas en una confederación nacional.
4. ¿cantidad de afiliados por departamento y regionales?
R. se cuenta con un total de afiliados de 19.000 a nivel nacional
5. ¿cuál las 7 (siete) principales deficiencias en el sector salud?
R.- presupuesto, recursos humanos, infraestructura, equipamientos, insumos.
6. ¿de qué beneficios cuenta su sector actualmente?
R.- bono anual del 06 de julio y el escalafón al mérito en su primera fase o nivel.
7. ¿cómo máxima dirigente nacional del área de salud pública, sabe usted de que beneficios cuentan los trabajadores de la C.N.S. y desde cuándo?
R.- están incorporados en la ley general del trabajo y gozan de todos los alcances y beneficios de la (l.g.t.).
8. ¿Los trabajadores en salud de la caja nacional de salud, bajo que premisa legal habrían sido incluidos a la ley general del trabajo?
R.- no respondió.
9. ¿Qué normas (leyes, decretos, resoluciones, etc.) avalan o respaldan a su sector?
R.- C.P.E. y el decreto supremo N° 28909.
10. ¿cuantos años se va pidiendo a las autoridades nacionales la incorporación del sector salud público, a la ley general del trabajo?

R.- hace ya tres décadas.

11. ¿A la fecha en cuantos pliegos petitorios fue incluido el pedido de los trabajadores en salud pública, para ser incluidos a la ley general del trabajo?

R.- aproximadamente desde la gestión 1998.

12. ¿la central obrera boliviana (C.O.B.) como ente máximo de representación laboral; en cuantos de sus pliegos inserto dicha petición?

R.- desde la gestión 2012.

13. ¿existe el respaldo escrito de las diferentes confederaciones nacionales y federaciones de otros sectores laborales, en lo referente a nuestro justo pedido de inclusión a la ley general del trabajo?

R.- a partir de la cuarentena rígida por la pandemia del COVID 19, varios sectores se solidarizaron.

14. ¿cuáles fueron las acciones más importantes realizadas por la dirigencia, en pos de lograr la incorporación de nuestro sector a la ley general del trabajo?

R.- se trabajó en un anteproyecto de ley y se envió a la asamblea legislativa.

15. ¿cuáles fueron las principales causas de negación, por parte de las autoridades para la no inclusión de nuestro sector a la ley general del trabajo?

R.-el aspecto económico.

16. ¿qué beneficios a corto, mediano y largo plazo obtendría nuestro sector en caso de ser insertos la ley general del trabajo?

R.- todos los beneficios establecidos en la l.g.t.

17. en la pandemia del COVID 19: cuantos fallecidos hubieron en el sector de salud pública, al cual usted representa?

R.- alrededor de 500 trabajadores y trabajadoras en salud.

18. ¿de acuerdo a su trayectoria dirigencial, que sugeriría se inscriba en las conclusiones y recomendaciones de dicho trabajo?

R.- no responde.