

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



MONOGRAFÍA

**DIAGNÓSTICO SOBRE LA EXCLUSIÓN DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS MUNICIPALES DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO
DESDE LA APLICACIÓN DE LA LEY DE MUNICIPALIDADES**

PARA OPTAR AL TÍTULO ACADÉMICO DE LICENCIATURA EN DERECHO

POSTULANTE: PATRICIA VERÓNICA ESCOBAR APAZA

INSTITUCIÓN: GOBIERNO MUNICIPAL DE LA PAZ

UNIDAD DE PROCESOS JURISDICCIONALES

La Paz - Bolivia

2007

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a mis seres queridos y en especial a mi hijo Rodrigo por el entrañable cariño que siento por el.

AGRADECIMIENTOS

A todas las personas que colaboraron en la elaboración del presente trabajo y en especial a mi señora Madre que supo en todo momento darme una voz de aliento.

PROLOGO

El presente trabajo constituye una síntesis analítica de la problemática que constituye la situación actual del funcionario y empleado municipal en el marco de su estabilidad laboral, efectos y consecuencias de su actual sujeción a la Ley 2028 de Municipalidades así como otras disposiciones conexas, marco normativo a través del cual se ha sujeta al sujeto trabajador a un régimen sin incentivos y mecanismos objetivos que aseguren su estabilidad, o por lo menos le brinden una proyección de ascensos que coadyuve a cumplir los fines y principios de la Ley 1178 y sus respectivos subsistemas, creando en consecuencia de esta manera una contrariedad entre los fines buscados por la entidad municipal y la disposición de su elemento humano, elemento último al cual no se induce a un compromiso institucional voluntario, por la evidente falta de incentivos que busquen mejorar la productividad, eficiencia, y eficacia en las tareas desarrolladas por el elemento humano de la Municipalidad, siendo un resultado palpable de aquella realidad la burocracia existente en las reparticiones municipales, ello porque el marco normativo responde a un criterio finalista en el económico, razón por la cual se ha concluido y recomendado una modificación al régimen legal sobre el cual los Gobiernos Municipales basan y determinan sus políticas de recursos humanos, resultado como elemento objetivo que deberá plasmarse un adecuado sistema de administración de personal teniendo como fines no sólo el beneficio de la entidad sino además la mejora de situación del funcionario o empleado municipal.



Jorge Cusicanqui Humeros
ABOGADO M.C.A. 004278
Unidad de Procesos Jurisdiccionales
Dirección Jurídica - GMIP

ÍNDICE GENERAL

Pág.

Dedicatoria

Agradecimientos

Prólogo

Introducción..... 1

Índice

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES LEGALES SOBRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES

1.1 Constitución Política del Estado..... 3

1.2 Ley de Municipalidades..... 3

1.3 Estatuto del Funcionario Público..... 4

1.4 Ley del Sistema Nacional de Personal y de
la Carrera Administrativa..... 6

1.5 Decreto Reglamentario de la Ley
General del Trabajo..... 7

1.6 Reglamento Especifico del Sistema de Administración
de personal del Gobierno Municipal de La Paz..... 7

CAPÍTULO II

LAS CONSECUENCIAS DE LA EXCLUSIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

2.1 El Servidor Público Municipal..... 9

2.2 El Despido Intempestivo..... 10

2.2.1 Consecuencias..... 11

2.3 Ausencia del pago del desahucio..... 12

| | |
|-------------------------|----|
| 2.3.1 El desahucio..... | 12 |
| 2.3.2 Naturaleza..... | 14 |

CAPÍTULO III

ASPECTOS LEGALES DENTRO DE LA LEY DE MUNICIPALIDADES Y EL REGLAMENTO ESPECÍFICO DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE LA PAZ.

| | |
|--------------------------------------|----|
| 3.1 La Inamovilidad Funcionaria..... | 15 |
|--------------------------------------|----|

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

INTRODUCCIÓN

La presente monografía es un trabajo de Diagnóstico en virtud a que el mismo implica el análisis de las normativa que rige a los Servidores Públicos Municipales por lo que lo titulamos: **“Diagnóstico de la exclusión de los servidores públicos municipales de la Ley General del Trabajo desde la aplicación de la Ley de Municipalidades”**.

Es realizada en el Gobierno Municipal de La Paz en una de las instancias organizacionales dependientes del Despacho del Señor Alcalde la Dirección Jurídica, en la Unidad de Procesos Jurisdiccionales.

Al haber realizado la práctica jurídica en el Área Laboral existió la Necesidad de analizar el por que los Servidores Públicos Municipales están excluidos de la Ley General del Trabajo desde la aplicación de la ley N° 2028 Ley de Municipalidades, de 28 de octubre de 1999, en su Título IV ,Capítulo V, Artículo 59 Parágrafo 1), 2) señala que:

(Servidores Públicos y otros empleados Municipales). A partir de la promulgación de la presente ley de Municipalidades, el personal que se incorpore a los Gobiernos Municipales será considerado en las siguientes categorías:

1) Los servidores públicos municipales sujetos a las previsiones de la Carrera Administrativa Municipal descrita en la presente ley y las disposiciones que rigen para los funcionarios públicos.

2) Los funcionarios designados y de libre Nombramiento que comprenden al personal compuesto por los Oficiales Mayores y Oficiales Asesores del Gobierno Municipal, Dichas personas no se consideran funcionarios de carrera y **no se encuentran sujetos a la Ley General de Trabajo** ni el Estatuto del Funcionario Publico de acuerdo con lo previsto por el Artículo 43 de la Constitución Política del Estado.

Considerando que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Tomando en cuenta que los derechos y beneficios reconocidos a favor de los trabajadores no pueden renunciarse y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

La presente Monografía esta enmarcada en el área que comprende el Derecho Municipal – Laboral, y será realizado tomando como punto de partida la promulgación de Ley 2028, Ley de Municipalidades el 28 de Octubre de 1999 hasta el presente.

El objeto de estudio se halla delimitada a la Unidad de Procesos Jurisdiccionales del gobierno Municipal de La Paz, específicamente en el área laboral.

Nuestro objetivo es diagnosticar los efectos de la exclusión de los Servidores Públicos Municipales de la Ley General del Trabajo desde la aplicación de la Ley de Municipalidades.

Determinar las consecuencias de la exclusión de los Servidores Públicos Municipales de la Ley General del Trabajo y de que forma afecta a la institución

Implementar aspectos legales dentro de la ley de municipalidades y del reglamento específico del sistema de administración de personal del gobierno municipal de la paz respecto a los Servidores Públicos Municipales

En cuanto al diseño metodológico se utilizó el análisis ya que separamos los elementos de un todo a fin de estudiarlos independientemente detectando las relaciones existentes entre los mismo, con el propósito de tener un conocimiento mas eficaz y elementos de juicio mas amplios que permitan demostrar la verdad que se investiga. En la presente monografía analizaremos las leyes, reglamentos que regulan la a los Servidores públicos específicamente la de los Servidores dependientes del G.ML.P.

CAPÍTULO I

**DISPOSICIONES LEGALES SOBRE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES.**

CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES LEGALES SOBRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES.

1.1 LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO

Con respecto a los derechos de los Trabajadores, la Constitución señala en el Artículo 156. El trabajo es un deber y un derecho y constituye la base del orden social y económico.

En el Artículo 162 En su párrafo II señala que los derechos y beneficios reconocidos a favor de los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias y que tiendan a burlar sus efectos.

Con relación a los Servidores Públicos la Constitución señala en :

Artículo 43. Una ley especial establecerá el Estatuto de Funcionario Público sobre la base del principio fundamental de que los funcionarios públicos y empleados públicos son servidores exclusivos; de los intereses de la colectividad y no de parcialidad o partido político.

Artículo 44. El Estatuto del Funcionario Público establecerá, los derechos y deberes de los funcionarios y empleados de la Administración y contendrá las disposiciones que garanticen la carrera administrativa, así como la dignidad y eficacia de la función pública.¹

¹ BOLIVIA, Ley N° 2650 Constitución Política del Estado GACETA OFICIAL DE BOLIVIA, La Paz- Bolivia 2005.

1.2 LEY DE MUNICIPALIDADES

La Ley N° 2028, en su Capítulo V, señala con respecto a los Servidores Públicos y otros empleados municipales

Artículo 59. (Servidores Públicos y otros Empleados). A partir de la promulgación de la presente Ley, el personal que se incorpore a los Gobiernos Municipales será considerado en las siguientes categorías:

1. Los servidores públicos municipales sujetos a las previsiones de la Carrera Administrativa Municipal descrita en la presente Ley y las disposiciones que rigen para los funcionarios públicos;
2. Los funcionarios designados y de libre nombramiento que comprenden al personal compuesto por los oficiales mayores y los oficiales asesores del Gobierno Municipal. Dichas personas no se consideran funcionarios de carrera y no se encuentran sujetos a la Ley General del Trabajo no al Estatuto del Funcionario Público de acuerdo con lo previsto por el Artículo 43 de la C.P.E²

1.3 ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO

Para el Estatuto del Funcionario Público promulgado mediante Ley No 2027 de 27 de octubre de 1999/ **Servidor Público** es: «aquella persona individual, que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad sometida al ámbito de aplicación de la presente ley. El término servidor público, para efectos de esta Ley, se refiere también a los dignatarios, funcionarios y empleados públicos u otras personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales, cualquiera que sea la fuente de su remuneración»¹³⁰. Clasificándolos en su art. 5 de la siguiente manera.³

² BOLIVIA, *Ley Orgánica de Municipalidades*, GACETA OFICIAL DE BOLIVIA, La Paz- Bolivia 1985

³ GACETA OFICIAL DE BOLIVIA. «**estatuto del Funcionario Público**», Ley N° 2027, de 27 de octubre de 1999.

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

A su vez en el Capítulo II de los Derechos y Deberes Art. 7 del mismo estatuto, párrafo III, señala:

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

1.4 LEY DEL SISTEMA NACIONAL DEL PERSONAL Y DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

En cuanto a la Ley del Sistema de Personal y de Carrera Administrativa en sus aspectos mas importantes señala:

Art. 2. El Sistema Nacional de Administración Pública Nacional cuya acción coordinadora posibilita la formulación y aplicación de principios, normas y técnicas uniformes de administración de personal con el objeto común de jerarquizar la función pública y alcanzar una mayor eficiencia administrativa acorde con las necesidades del desarrollo económico y social del país.

Art. 3. Se encuentran comprendidos en el campo de aplicación del Sistema Nacional de Personal, todos los organismos de la Administración Pública Nacional y los funcionarios que prestan servicios en ellos.

Art. 6. Para los fines de la presente Ley, se considera funcionario público a todas persona que ejerce un cargo legalmente creado por autoridad competente y consignado en los presupuestos de servicios personales de los organismos respectivos de la Administración Pública Nacional.

Art. 16°. La carrera administrativa está constituido por un conjunto de normas que regulan los derechos y obligaciones de los funcionarios del

Estado, las condiciones de ingreso a la función pública, la permanencia y estabilidad en el ejercicio de ésta y la promoción de cargos de mayor jerarquía en base a la aplicación de los principios del mérito u la igualdad de oportunidades.

La Carrera administrativa se basa en la valoración y dignificación del servidor del Estado y en el reconocimiento de su idoneidad en el ejercicio de la función pública.⁴

1.5 DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

El Decreto Reglamentario N° 224 de 23 de agosto de 1943, señala en su Artículo 1. No están sujetos a las disposiciones de la Ley General del Trabajo ni de este Reglamento, los trabajadores agrícolas, los Funcionarios y empleados públicos y del Ejército.⁵

1.6 REGLAMENTO ESPECÍFICO DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE LA PAZ MUNICIPAL.

Artículo 6. Servidor Público Municipal

Servidor público municipal, es toda persona natural que independientemente de su jerarquía y calidad presta servicios en relación de dependencia en el Gobierno, Municipal de La Paz. Para efectos de presente Reglamento son servidores públicos los Concejales, el Alcalde, Secretario Ejecutivo, los Subalcaldes, los Oficiales Mayores, los Directores, los asesores, los Jefes de Unidad, el personal administrativo y el personal laboral.

⁴ JIMÉNEZ SANJINES Raúl, *Lecciones de Derecho Laboral*, Edición 1995 La Paz - Bolivia

⁵ BOLIVIA,, *Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo*, GACETA OFICIAL DE BOLIVIA, La Paz- Bolivia 1985

Artículo 7. Clases de Servidores Públicos Municipales

En aplicación de la Ley de Municipalidades 2028 y el Decreto Supremo N° 26115 y el Reglamento específico del Sistema de Administración de Personal del Gobierno Municipal de La Paz, los servidores públicos municipales se clasifican en:

a) Funcionarios electos: Son aquellas personas cuya función pública, se origina en un proceso electoral previsto por la Constitución Política del Estado. Estos servidores públicos no están sujetos, a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa Municipal del presente reglamento.

b) Funcionarios designados: Son aquellas personas cuya función pública, emerge de un nombramiento a cargo jerárquico dentro del G.M.L.P. con línea de mando específica, conforme establece la Ley de Municipalidades y disposiciones legales conexas. Estos servidores públicos municipales no están sujetos a los alcances del presente Reglamento.

c) Funcionarios de libre nombramiento: Son aquellas personas que realizan funciones administrativas de confianza y asesoramiento técnico especializado para los servidores públicos municipales electos o designados, listos servidores públicos municipales no están sujetos a los alcances del presente Reglamento.

Los funcionarios de Libre Nombramiento en el caso del H. Concejo Municipal, que cumplen funciones de confianza y asesoramiento técnico en puestos de la administración, serán designados mediante Invitación Directa de conformidad con el Art. 18 inc. "B" de las Normas Básicas del Sistema de

Administración de Personal, Decreto Supremo No. 26115 concordante con el Reglamento Específico de Personal del G.M.L.P., considerando los méritos personales y profesionales para cubrir el puesto de trabajo.

d) Funcionarios de Carrera: Son aquellos servidores públicos municipales que forman parte de la Carrera Administrativa Municipal, cuya incorporación y permanencia se ajusta a las disposiciones estatuidas en el presente Reglamento.

e) Funcionarios provisorios e Interinos: Son aquellos servidores públicos que actualmente desempeñan sus funciones en puestos que corresponden a la Carrera Administrativa Municipal ⁶

⁶ GOBIERNO MUNICIPAL DE LA PAZ, *Reglamento Especifico del Sistema de Administracion de Personal. Secretaria Ejecutiva. Direccion de Gestion de Recursos Humanos.*

CAPÍTULO II

LAS CONSECUENCIAS DE LA EXCLUSIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

CAPÍTULO II.

LAS CONSECUENCIAS DE LA EXCLUSIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO.

2.1 Antecedentes del Servidor Público Municipal

Este concepto ha tenido una larga evolución en la historia de la legislación Boliviana, en un comienzo se denominaban Funcionarios Públicos Municipales o empleados públicos. El régimen legal Boliviano es ambiguo y contradictorio en cuanto a los funcionarios Públicos y empleados públicos, el año 1965 a través del Decreto Ley No 07375 de 5 de noviembre de 1965 por primera vez se promulga el Estatuto del Funcionario Publico, Posteriormente se promulga la Constitución de 1967 que señala en sus Arts. 43, 44 y 45, todo lo referente a la ley especial del Estatuto del Funcionario Público. Disposiciones que han sido basadas en el D.L. de 1965 y que no se pudo en práctica hasta el golpe del Gral. Hugo Banzer que en cuya gestión se dicta el D.L. No. 11049 de 24 de agosto de 1973 que pone en vigencia la Ley del Sistema de Personal y de Carrera Administrativa y que fue modificado por D.S. No. 18850 de 5 de febrero 1982.⁷

El Servidor Público según es considerado un trabajador sin duda la figura central del Derecho del Trabajo ya que surgió precisamente con la finalidad de mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores dependientes o asalariados los Servidores Públicos Municipales, como lo señalaba la Ley Orgánica de Municipalidades gozaban de los beneficios de la Ley General del Trabajo.

⁷ JIMÉNEZ SANJINÉS Raúl, *Lecciones de Derecho Laboral*, Edición 1995 La Paz – Bolivia , Pág. 319-320

Como parte de la reestructuración radical del Estado se efectuó el proceso de descentralización hacia los departamentos y municipios. . La Ley de Municipalidades del 28 de Octubre de 1999 adecua las funciones de los gobiernos municipales al modelo socioeconómico neoliberal.

Y plasma en uno de sus artículos cambios radicales con respecto a los Servidores Públicos Municipales, excluyéndolos de la Ley General de Trabajo y adoptando otro tipo de disposiciones para estos.

2.2 EL SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL

El servidor Público Municipal, dentro de nuestra legislación laboral es aquella persona que tiene una relación de índole de trabajo con el Estado, esta puede ser con carácter temporal o permanente; su designación puede ser directa o de libre nombramiento, por elección o por interinato.

Una de las características que tiene este tipo de empleado es que tiene Responsabilidad no solo con el Estado representado por la Institución en la que presta servicio, sino ante la sociedad.

A diferencia de los demás trabajadores o empleados el Servidor Publico Municipal , no solo tiene que atravesar entre sus funciones la Responsabilidad Penal y Civil sino que a esta se suma la Responsabilidad Administrativa, y dependiendo de su rango puede ser susceptible a tener Responsabilidad Ejecutiva.

Además tomando en cuenta sus funciones especificas este por tener un grado de Responsabilidad mas elevado frente a los demás ciudadanos y la especificidad de sus funciones es normado por un tipo de Legislación Especial, lo cual rompe con algunos preceptos laborales y protectivos.

2.1 EI DESPIDO INTEMPESTIVO

En términos amplios, despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo. En Derecho Laboral, en el mundo de las relaciones que el trabajo subordinado y dependiente origina, el despido se entiende como la ruptura o disolución del contrato de trabajo por declaración de voluntad unilateral del empleador, de tal modo que se extingue el vínculo jurídico que lo une con el trabajador a su servicio.

Rafael Albuquerque realiza una distinción entre desahucio, por un lado y el despido y dimisión por el otro estableciendo las siguientes diferencias.

DESAHUCIO

- El desahucio es un derecho atribuido a las dos partes contratantes.
- El desahucio solo puede ser ejercido para resolver un contrato de trabajo por tiempo indefinido.
- El desahucio es un derecho absoluto que se ejerce sin invocación de causa.

DESPIDO

- Es un derecho privativo del empleador.
- Puede ser ejercido y extinguir cualquier tipo de contrato de trabajo.
- El ejercicio del despido debe estar fundamentado en una justa causa.

DIMISIÓN

- Es un derecho exclusivo del trabajador.
- Puede ser ejercido y extinguir cualquier tipo de contrato de trabajo.
- Debe estar fundamentada en Justa causa.

El despido es la resolución del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del empleador por su parte, la dimisión es la resolución del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del trabajador.

El despido constituye la ruptura violenta y abusiva del contrato de trabajo, se denomina también: rescisión unilateral, retiro intempestivo, retiro sin justa causa, retiro sin motivo legal, desahucio, despedida, etc. El despido priva al trabajador de su empleo o actividad de trabajo y atenta contra la estabilidad. Así tenemos:

El despido condicional o condicionado por el cual el empleador avisa o le hace saber a su trabajador que será despedido a menos que acepte una reducción de su salario, cambio de categoría o traslado a otro centro de trabajo.

Se conoce el despido a plazo caso en que el patrono previene a su trabajador con cierto tiempo de anticipación, independientemente del preaviso de ley que se busque otra situación de trabajo.

La falta de cumplimiento del preaviso constituye **despido intempestivo**, que da lugar a una reparación económica al trabajador perjudicado, del mismo modo el trabajador que se retira sin preavisar incurre en **retiro intempestivo** y en una responsabilidad civil respecto de su patrono⁸

2.2.1 SUS CONSECUENCIAS

El despido sin preaviso y el retiro del trabajador sin esa formalidad, da lugar al pago de una indemnización de falta de preaviso (denominada en nuestra legislación **desahucio**) pagable a la parte perjudicada. Constituido por 3 sueldos, para que el trabajador pueda soportar el tiempo de la desocupación.

⁸ JIMÉNEZ SANJINÉS Raúl, *Lecciones de Derecho Laboral*, Edición 1995 La Paz - Bolivia

Si el retiro del trabajador se hace sin los 90 días de preaviso como lo establece el Art. 12 de L.G.T. el patrono deberá pagar 3 meses de desahucio.

2.3 AUSENCIA DEL PAGO DEL DESAHUCIO

2.3.1 EL DESAHUCIO

El desahucio es el acto por el cual una de las partes, mediante aviso previo a la otra y sin alegar causa, ejerce el derecho de poner término a un contrato por tiempo indefinido. El menor no emancipado que ha cumplido catorce años y que ha recibido autorización para contratar, puede por sí solo ejercer el desahucio, en lo que respecta al empleador, el desahucio será ejercido personalmente por éste o por cualquier miembro del personal de la empresa que ejerza autoridad sobre el trabajador; empero, el defecto de calidad puede ser cubierto por una ratificación posterior. Los gerentes de sucursales pueden ejercer el desahucio si el jefe de la empresa les ha concedido libertad para hacerlo.

Alburquerque señala algunas características:

- a) Es de la esencia del contrato por tiempo indefinido, explicada fundamentalmente por razones históricas para evitar el contrato vitalicio, se otorgó a las partes la potestad de romper unilateralmente el vínculo contractual. Por tanto, el desahucio no puede ser válidamente ejercido en los contratos de duración determinada.

- b) Es un derecho atribuido tanto al empleador como al trabajador: en la práctica, el desahucio ejercido por el primero se conoce con el nombre de liquidación; en cambio, cuando es ejercido por el trabajador se le conoce con el nombre de renuncia.

La atribución de este derecho a las dos partes del contrato de trabajo revela una concepción puramente civilista de la legislación laboral. El empleador y el trabajador son colocados en un mismo plano de absoluta reciprocidad: si se le concede al trabajador el derecho de romper unilateralmente y sin causa el contrato, no puede privarse de igual derecho al empleador. Pero, la realidad social y económica demuestra que no es posible equiparar el desahucio ejercido por una y otra parte contratante: para el empleador es una simple molestia el desahucio ejercido por el trabajador; en cambio, para éste es un verdadero drama que su empleador lo deje sin empleo.

c) Es un acto jurídico unilateral que no requiere para su validez la aquiescencia de la persona que lo sufre. Pero dicho acto sólo produce plenos efectos extintivos a partir de su llegada a la esfera de conocimiento de la contraparte. En otras palabras, el distracto se opera en el instante que el acto llega al conocimiento del destinatario.

Una vez que la comunicación llega a su destino, el desahucio se perfecciona, y el contrato de trabajo se extingue de pleno derecho. Por consiguiente, resultará imposible restablecer el vínculo de la decisión, contractual por medio de una retractación.

Si quien ha ejercido el desahucio aspira a restablecer el nexo jurídico, deberá recabar la anuencia de la contraparte, y obtenida ésta, continua la relación de trabajo en las mismas o en diferentes condiciones que la precedente. Este acuerdo entre las partes no necesita de formalidad alguna, razón por la cual si el trabajador continua restando los servicios con posterioridad al momento en que se ha producido, será ello suficiente expresión del acuerdo de las partes. Lo mismo debe decirse si el trabajador que ejerce el desahucio se reincorpora a sus labores, sin que medie objeción por parte del empleador.

La retractación convenida entre el empleador y los representantes del sindicato, no obliga a los trabajadores individualmente considerados que rehusaron la decisión, a menos que hubieran otorgado un mandato para tales fines.⁹

2.3.2 NATURALEZA

Todo desahucio ejercido por el empleador compromete su responsabilidad, pues a éste se le obliga a pagar una indemnización reparadora del daño presunto que sufre el trabajador como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo. En este sentido habría que considerar el desahucio como un acto ilícito que atenta contra la estabilidad en el empleo.

En realidad el legislador trata al desahucio como un derecho que le corresponde al empleador como propietario exclusivo de su empresa, pues si él solo asume los riesgos de la explotación debe beneficiarse de un poder discrecional que le permita tomar todas las medidas necesarias al mejor desenvolvimiento de su negocio.

Desde esta visión, otorgado el preaviso y abonado el auxilio de cesantía, se asiste al ejercicio regular de un derecho que no puede ocasionar daño alguno, requisito indispensable para comprometer la responsabilidad de su autor.

El derecho laboral ha tratado al desahucio como un derecho encausado y, por ende absoluto, que puede ejercerse sin alegar causa o motivo, lo que excluye toda posibilidad de exigir a su titular que rinda cuenta de su decisión. Si se aplicaran las reglas del derecho Civil, el desahucio, como derecho absoluto, no podría ser susceptible de ejercicio abusivo y, por ende, de comprometer la responsabilidad de su autor. Pero como está dentro del

⁹ JIMÉNEZ SANJINÉS Raúl, *Lecciones de Derecho Laboral*, Edición 1995 La Paz - Bolivia

ámbito de la materia laboral, el ordenamiento jurídico, por razones de equidad y conveniencia, impone la reparación objetiva de algunas consecuencias presuntamente dañosas que se derivan del ejercicio de este derecho encausado que es el desahucio. Precisamente en razón del carácter eminentemente protector del Derecho del trabajo, la penalización sólo es impuesta al desahucio ejercido por el empleador.

El desahucio implica una decisión firme e inequívoca de poner fin al contrato de trabajo, que debe ser examinado desde el punto de vista del empleador como del trabajador:

En consecuencia el desahucio corresponde a las tres remuneraciones mensuales y se efectiviza por causa de despido, en caso de que el empleador con un preaviso lo despida injustificadamente tres meses antes. En nuestra legislación tanto el desahucio como la indemnización que se pagan al término de la relación laboral cumplen de alguna manera la función de cubrir al trabajador mientras busca empleo.

La protección de los ingresos del trabajador que queda desempleado se debe tratar de preservar, pero con una mejor legislación sobre la conclusión de los contratos.

Tomando en cuenta que los servidores públicos municipales están excluidos de la Ley General del trabajo, no tienen derecho a ninguno de estos derechos.

CAPÍTULO III

**ASPECTOS LEGALES DENTRO DE LA LEY DE
MUNICIPALIDADES Y DEL REGLAMENTO
ESPECÍFICO DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE
PERSONAL DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE LA PAZ**

CAPÍTULO III

ASPECTOS LEGALES DENTRO DE LA LEY DE MUNICIPALIDADES Y DEL REGLAMENTO ESPECÍFICO DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE LA PAZ

3.1 INAMOVILIDAD FUNCIONARIA COMO INSTITUCIÓN JURÍDICA

Es una Institución Jurídica que pertenece al Derecho Laboral, la cual se asigna como un beneficio y reconocimiento a los funcionarios que tienen antigüedad y trayectoria dentro de una institución pública

Según el Diccionario Osorio, Inamovilidad es el derecho que tienen los empleados a no ser separados de sus cargos si no es por causa de una mala conducta ineptitud o negligencia en el desempeño de sus funciones y a un esto, a condición de que se les haya seguido un proceso previo, en el cual han de ser oídos o bien por haber alcanzado la edad de jubilación.¹⁰

Se entiende que la inamovilidad integra un derecho del empleado y una garantía para la marcha de la administración pública, sea nacional, provincial o municipal, fácilmente es comprensible que dicha garantía importante para las distintas ramas administrativas, presenta trascendencia infinitamente mayor cuando la inamovilidad esta referida a los diversos alcances.

Siendo licito afirmar que donde no existe esta inamovilidad, de manera plena e in disentida en los servidores públicos municipales carecen de independencia, de donde se desprende que no hay justicia ni garantías individuales.

¹⁰ OSSORIO Manuel, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, 1999.

La inamovilidad funcionaria surge como imperativo para el Gobierno Municipal de La Paz de contar con Servidores de alto nivel de especialización para que puedan ejercer funciones dentro de lo que vendría a ser política de estado los mismos que deben ser ejecutados no importando el cambio de autoridades que se dan regularmente con la transición de los diferentes Regímenes Gubernamentales

Dentro de la Normativa Laboral, la Inamovilidad funcionaria es adoptada de forma tácita dentro del Título III de la Ley del Estatuto Público, bajo el denominativo de Carrera Administrativa, en ese cuerpo legal que a continuación se detalla se encuentran mecanismos de implementación y características principales de la inamovilidad funcionaria.

La Inamovilidad funcionaria dentro del campo administrativo surge como necesidad de tener personal capacitado, estable y ante todo especializado que preste sus funciones dentro del aparato burocrático administrativo del Estado, dejando de lado apetitos políticos sectoriales de diferente partidos políticos en el manejo de que hacer Estatal.

Dentro de la variedad de clases de Servidores Públicos Municipales se han podido notar la variedad y diferencias entre los diferentes tipos de Servidores Públicos a través de su procedencia designación y duración de sus funciones.



La explicación al anterior cuadro es la siguiente al ingresar a trabajar a una determinada dependencia, el servidor público municipal tiene tres posibilidades:

- La Carrera Administrativa
- Renuncia
- Ser destituido por Proceso Administrativo

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

La globalización puede generar oportunidades y ventajas para el desarrollo de la sociedad, siempre y cuando se considere en función de la economía y el mercado como medio para mejorar la calidad de vida de la población en general y en consecuencia asimismo de la población laboralmente activa, pudiendo señalarse como conclusión que el elemento objetivo referido constituye una de las bases esenciales sobre la cual se determinara las políticas laborales, generalmente en función de los interés de la institución municipal dejando de lado el elemento humano.

Por otra parte tomando en cuenta que la población laboralmente activa engloba diferentes estratos de la sociedad, disgregando diferentes edades y actividades que en nuestra realidad social corresponden mayormente a la prestación de servicios, el sentido protectivo del bienestar social debe estar traducido en la normativa jurídica, hecho que se demuestra en el presente trabajo descriptivo no se encuentra en la normativa municipal atinente a la política laboral en las instituciones ediles.

En función de lo antes expresado circunscribiéndonos a nuestro objeto de estudio los servidores públicos municipales han sufrido las consecuencias de la concepción de la economía como un fin, puesto que como se ha demostrado objetivamente de lo referido en el estudio previo, el establecimiento de servidores públicos y otros empleados municipales disgregados en el Art. 59 de la Ley de Municipalidades en diferentes clases están sujetos a diferentes tipos de normativa laboral, situación que constituye un perjuicio para los funcionarios pues dependiendo de su categoría estarán sujetos o no a determinada normativa, determinación legal realizada para evitar pagar beneficios sociales, medida económica tomada en

función del interés de la institución municipal, pero sin tomar en cuenta para nada el bienestar social, estabilidad del servidor y empleado municipal.

- Por lo referido hasta acá corresponde determinar como conclusión que las medidas económicas, políticas laborales reflejadas en las normas legales deben estar al servicio de los servidores y empleados municipales en razón de que el bienestar de estas personas y la comunidad en general constituyen el fin último de la normativa en concordancia con los principios constitucionales de corte social, lo cual lamentablemente no se expresa en la Ley N° 2028 de Municipalidades en sus Art. 59 al 76, preceptos en los cuales de manera restrictiva y limitativa no se establecen beneficios sociales o incentivos para el servidor publico municipal.
- Por otra parte se debe tomar en cuenta que todo proceso de actualización, cambio de política normativa debe realizarse conservando y respetando todos los derechos protectivos para el trabajador, orientándose el contenido normativo de acuerdo al espíritu del bienestar social, asimismo en concordancia con los principios rectores del derecho laboral, tomando en cuenta el derecho constitucional al trabajo.
- Así también puede expresarse como conclusión que esta política laboral determinada y estatuida para el servidor publico municipal, constituye en un impacto negativo para el rendimiento del mismo, pues al verse privado de beneficios que puedan motivarlo, tiene como resultado inmediato la ineficiencia e ineficacia, situación que de manera mediata tienen como consecuencia objetiva palpable por el administrado en la burocracia, situación que perjudica el desarrollo de la actividad administrativa municipal; resultando un contrasentido con la normativa de la Ley N° 1178 y sus subsistemas, los cuales entre sus fines buscan la eficiencia, eficacia, oportunidad, veracidad en el accionar administrativo, implantación de sistemas que se ven perjudicados en su implantación o correcto funcionamiento en razón sobre de que como se

expreso a un principio la falta de beneficios o prerrogativas que establece la Ley General del Trabajo desmotivan al funcionario o empleado municipal.

Por otra parte también debemos referir que resultado de la exclusión del servidor público municipal, trajo como consecuencia social y política la politización e impacto negativo en las fuentes laborales que representan en sus diferentes reparticiones en los Gobiernos Municipales, puesto que a partir de un criterio político de coyuntura los puestos de trabajo son manejados discrecionalmente o están sujetos a la arbitrariedad que de alguna manera son apañados sobretexto de reestructuración sin tomar en cuenta para nada los principios sociales constitucionalmente prescritos.

Así también algo alarmante que se ha observado corresponde a una situación de una ingerencia política y pérdida de fuerza de los sindicatos municipales, ello en detrimento de antiguos funcionarios que se ven desprotegidos ante lo que arbitrariamente decidan las políticas de recursos humanos del ejecutivo municipal, puesto que se establecen de manera gradual la reducción sistemática de trabajadores y empleados municipales sujetos al anterior régimen de la Ley General del Trabajo, ello a efectos de ir restando el número de servidores municipales.

La garantía constitucional de la igualdad tiene derecho para poder ser titular de derechos sociales que lo benefician, incentive o en su caso lo proteja pues si bien pueden existir beneficios básicos como el derecho a la seguridad social al gozar del seguro social brindado por la Caja Nacional de Seguridad Social, no es menos cierto que por la evidente ineficiencia de aquella institución como es de conocimiento público esta situación y beneficio no constituye un elemento suficientemente motivador para el funcionario o empleado municipal mas aun tomando en cuenta que con elemento globalizador a nivel mundial las necesidades crecen para el grupo familiar, asimismo el poder adquisitivo y otros elementos de carácter económico tienen como impacto en el funcionario o empleado municipal que no solamente debe de pensar en su trabajo sino además en las necesidades básicas del grupo familiar.

Concluimos en consecuencia con lo referido que la exclusión de los Servidores Públicos Municipales de la Ley General del Trabajo, ha tenido como consecuencia inmediata el no poder acceder a los derechos protectivos de la normativa Laboral que de alguna manera beneficiaban al trabajador y su grupo familiar, asimismo brindaban cierta estabilidad, situación que cambio radicalmente desde 1999 desde la Aplicación de la Ley N° 2028 de Municipalidades y tomando en cuenta que la inamovilidad Funcionaria es adoptada de forma tacita dentro del Título III de la Ley del Estatuto Público y así mismo en la Ley de Municipalidades, éstos mecanismos no son suficientes para obtener del servidor Público Municipal un compromiso con la institución edil, situación que perjudica de alguna manera a la institución.

BIBLIOGRAFÍA.

1. BOLIVIA, Ley N° 2650 Constitución Política del Estado GACETA OFICIAL DE BOLIVIA, La Paz- Bolivia 2005.
 2. BOLIVIA, Ley Orgánica de Municipalidades, GACETA OFICIAL DE BOLIVIA, La Paz- Bolivia 1985
 3. BOLIVIA, Ley N° 2082 Ley de Municipalidades de GACETA OFICIAL DE BOLIVIA, La Paz- Bolivia 1999
 4. BOLIVIA, Ley N° 2027 Ley del Estatuto del Funcionario Público GACETA OFICIAL DE BOLIVIA, La Paz - Bolivia. 2001
 5. CABANELLAS Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Buenos Aires- Argentina, 2000.
 6. DERMIZAKY PEREDO Pablo, Derecho Administrativo, 5ta. Edición Cochabamba – Bolivia 2001.
 7. GOBIERNO MUNICIPAL DE LA PAZ, Estructura Organizacional Secretaria Ejecutiva Dirección de Desarrollo Organizacional
 8. GOBIERNO MUNICIPAL DE LA PAZ, Reglamento Especifico del Sistema de Administracion de Personal. Secretaria Ejecutiva. Direccion de Gestion de Recursos Humanos.
 9. GOBIERNO MUNICIPAL DE LA PAZ Ordenanza Municipal N° 287/2003
 10. JIMÉNEZ SANJÍNES Raúl, Lecciones de Derecho Laboral, Edición 1995 La Paz - Bolivia
 11. NOGALES DE SANTIBÁÑEZ Emma, Derecho Municipal, Edición 2005.
 12. OSSORIO Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, 1999.
 13. RAMOS MAMANI Juan, Curso de Derecho Constitucional, La Paz – Bolivia 2001
-