

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CS. POLITICAS**  
**CARRERA DERECHO**



**MONOGRAFÍA**

Acreditada por Resolución  
C.E.U.B. 1126/02

Para optar al título académico de Licenciatura en Derecho

**“PROPUESTA DE REGLAMENTO PARA LA IMPUGNACIÓN AL  
RÉGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES”**

**INSTITUCIÓN:** GOBIERNO AUTONOMO MUNICIPAL DE LA PAZ  
UNIDAD DE PROCESOS JURISDICIONALES

**POSTULANTE:** MARCELO ALANOCA MALDONADO

LA PAZ – BOLIVIA  
2011

El D.S. 29894 de 7 de febrero de 2009 modificado por D.S. N° 0071 de 9 de abril de 2009 determina la extinción de La Superintendencia de Servicio Civil, entidad que regulaba las controversias laborales suscitadas en la administración pública. Basados en los principios laborales que se encuentran garantizados en nuestra Constitución Política del Estado vigente, la permisión que otorga la Ley de Autonomías y Descentralización a los Gobiernos Autónomos en cuanto a la facultad legislativa.

Pues con la extinción de La Superintendencia de Servicio Civil, se hace necesario contar con un Reglamento de Impugnación al Régimen Laboral para que con ello se pueda salvaguardar la estabilidad laboral en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

Estando en un estado de derecho no puede existir un vacío legal para ello se a utilizado la técnica normativa se a escogido esta técnica ya que se a puesto como una necesidad la elaboración de un reglamento para dar solución a un vacío existente y el cargo que ocupa el trabajador Municipal no este sujeto al capricho de una autoridad jerárquica superior es así que surge la propuesta de reglamento que consta de 35 Artículos dentro de dos Capítulos, con lo que se busca un mejor desempeño de los abogados, así se evitara que cualquier petición se ventile en la vía judicial sin antes acabarla en la vía administrativa.



## **DEDICATORIA**

*A mis padres Luciano Alanoca y Sabina Maldonado, quienes me apoyaron y aun lo siguen haciendo, a mis docentes con quienes compartí 5 años, en los que mostraron el camino que ahora comienzo...*

*Marcelo Alanoca Maldonado*



### **AGRADECIMIENTOS**

*A mis padres, porque con su apoyo constante, me dio fuerza para seguir adelante en la adversidad.*

*A mi tutor institucional, Dr. Edwin Castro Escobar quien guió mis primeros pasos dentro esta profesión.*



# INDICE GENERAL

	PAGINA
DEDICATORIA .....	1
AGRADECIMIENTOS.....	2
PRÓLOGO .....	7
INTRODUCCIÓN.....	9
<b>CAPITULO I</b>	
<b>EL SERVIDOR PÚBLICO Y LA CARRERA ADMINISTRATIVA.....</b>	<b>10</b>
<b>1.1. ELECCIÓN DEL TEMA DE LA MONOGRAFÍA.....</b>	<b>10</b>
<b>“PROPUESTA DE REGLAMENTO PARA LA IMPUGNACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES” .....</b>	<b>10</b>
<b>1.2. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA.....</b>	<b>10</b>
<b>1.3. DELIMITACIÓN DEL TEMA .....</b>	<b>11</b>
<b>1.3.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA .....</b>	<b>12</b>
<b>1.3.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL .....</b>	<b>12</b>
<b>1.3.3. DELIMITACIÓN ESPACIAL.....</b>	<b>12</b>
<b>1.4. BALANCE DE LA CUESTION O MARCO DE REFERENCIA.....</b>	<b>12</b>
<b>1.4.1. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>12</b>
<b>1.4.2. MARCO HISTÓRICO.....</b>	<b>13</b>
<b>1-4.3. MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>14</b>
<b>1.4.4. MARCO JURÍDICO .....</b>	<b>16</b>
<b>LA NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.....</b>	<b>17</b>



**LEY DEL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO .....20**

**LEY DE MUNICIPALIDADES .....24**

**LEY MARCO DE AUTONOMIAS “ANDRÉS IBAÑEZ” .....26**

**1.5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....27**

**1.6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS.....27**

**1.6.1. OBJETIVO GENERAL .....28**

**1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....28**

**1.7. ESTRATEGIA METODOLÓGICA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN MONOGRÁFICA .....28**

**1.7.1. MÉTODOS .....28**

**1.7.1.1. MÉTODOS GENERALES .....28**

**1.7.1.2. MÉTODOS ESPECÍFICOS .....29**

**1.7.2. TÉCNICAS.....29**

**1.8. FACTOR DE VIABILIDAD Y FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN..30**

**1.9. LEY GENERAL DEL TRABAJO**

**1.10.ÁMBITO DE APLICACIÓN .....31**

**1.11. ANTECEDENTES ESTATUTARIOS EN BOLIVIA .....31**

**1.12. ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO (EFP) .....33**

**1.13. CLASES DE FUNCIONARIOS PUBLICOS .....34**

**1.13.1.FUNCIONARIOS ELECTOS, .....34**

**1.13.2. FUNCIONARIOS DESIGNADOS:..... 34**

**1.13.3. FUNCIONARIOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO: .....35**

**1.13.4. FUNCIONARIOS INTERINOS.....36**

**1.13.5. FUNCIONARIOS DE CARRERA:.....37**

**1.13.6. FUNCIONARIOS HONORARIOS, .....37**

**1.13.7. OTRO PERSONAL CONTRATADO POR EL ESTADO.....37**



1.14. EL FUNCIONARIO PÚBLICO EN BOLIVIA .....	38
1.15. LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN BOLIVIA.....	38
1.16. LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS.....	39
1.16.1. RECURSO DE REVOCATORIA.....	40
1.16.2. RECURSO JERARQUICO .....	40
1.16.3. PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.....	42
CAPITULO II .....	42
PRINCIPIOS SOCIO-LABORALES RECONOCIDOS EN LA NUEVA CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO.....	42
2.1. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	42
2.1.1 DE ORIGEN SOCIAL .....	42
2.1.2. DE ORIGEN ESTATAL .....	43
2.2. PRINCIPIOS LABORALES FUNDAMENTALES.....	43
2.2.1. PRINCIPIO PROTECTOR .....	44
2.2.2. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS .....	46
2.2.3. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL O ESTABILIDAD LABORAL.....	47
2.3. PRIMACIA DE LA CONSTITUCIÓN.....	48
2.3.1. JERARQUIA NORMATIVA.....	49
CAPITULO III .....	49
“PROPUESTA DE REGLAMENTO PARA LA IMPUGNACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES” .....	49
3.1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS .....	49



---

<b>3.2. PROPUESTA DE REGLAMENTO DE IMPUGNACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES.....</b>	<b>51</b>
<b><i>REGLAMENTO DE IMPUGNACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES .....</i></b>	<b>53</b>
<b>3.4. CONCLUSIONES .....</b>	<b>63</b>
<b>3.5 RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS .....</b>	<b>64</b>
<b>3.6. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>65</b>
<b>3.7 ANEXOS</b>	





## **PRÓLOGO**

Es grata la satisfacción de exponer, la propuesta de un reglamento que sirva para mantener un orden en las impugnaciones al régimen laboral para los trabajadores municipales.

La monografía titulada “*PROPUESTA DE REGLAMENTO PARA LA IMPUGNACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES*” por la calidad de su contenido, espero sea de gran utilidad para los trabajadores municipales y sea tomada en cuenta en un futuro cercano.

Los motivos que impulsan la realización de este trabajo son:

Que después de haber estado más de nueve meses como pasante en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, note que en varios procesos de materia laboral se iniciaban de manera directa en la vía judicial cuando esos debían iniciarse por la vía administrativa. Seguramente por el desconocimiento de la norma, por la que estaban regulados los servidores públicos municipales.

Y si antes cuando las controversias suscitadas entre un trabajador municipal y una autoridad superior, se encontraban reguladas por La Superintendencia de Servicio Civil estas no se cumplían a cabalidad ahora con, El D.S. 29894 de 7 de febrero de 2009 modificado por D.S. N° 0071 de 9 de abril de 2009 que determina la extinción de La Superintendencia de Servicio Civil, dejando de este modo desamparados a los servidores públicos es por ello basado en los principios laborales que se encuentran garantizados en nuestra Constitución Política del Estado vigente, con la permisión que otorga la Ley de Autonomías y



Descentralización a los Gobiernos Autónomos en cuanto a la facultad legislativa me permití realizar esta propuesta que espero sea de gran utilidad.

*Marcelo Alanoca Maldonado*



## **INTRODUCCIÓN**

La presente monografía tiene como destino; proponer la necesidad de la elaboración de un reglamento para la impugnación al régimen laboral para los trabajadores municipales.

El D.S. 29894 de 7 de febrero de 2009 modificado por D.S. N° 0071 de 9 de abril de 2009 determina la extinción de La Superintendencia de Servicio Civil, entidad que regulaba las controversias laborales suscitadas en la administración pública. Basados en los principios laborales que se encuentran garantizados en nuestra Constitución Política del Estado vigente, con la permisión que otorga la Ley de Autonomías y Descentralización a los Gobiernos Autónomos en cuanto a la facultad legislativa.

Es por ello que surge esta idea, pues el trabajador municipal al ser un servidor público cuenta con pocos derechos que le son reconocidos a un trabajador, ahora con la extinción de La Superintendencia de Servicio Civil, se hace necesario un Reglamento de Impugnación al Régimen Laboral para que con ello salvaguardar la estabilidad laboral en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, y el cargo que ocupa el trabajador Municipal no este sujeto al capricho de una autoridad jerárquica superior pues este ya contara con una norma que regule la forma de Impugnar una resolución que considere esta fuera de los patrones legales.



## CAPITULO I

### EL SERVIDOR PÚBLICO Y LA CARRERA ADMINISTRATIVA

#### 1.1. ELECCIÓN DEL TEMA DE LA MONOGRAFÍA

#### **“PROPUESTA DE REGLAMENTO PARA LA IMPUGNACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES”**

#### 1.2. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA

La economía jurídica del país, con relación a los trabajadores públicos se encuentra regulada por la, Ley 2027(Estatuto del Funcionario Publico), Ley 2028 (Ley de Municipalidades). Estas, instituyen el régimen de la relación laboral entre las servidoras y servidores público.

El D.S. 29894 de 7 de febrero de 2009 modificado por D.S. N° 0071 de 9 de abril de 2009 determina la extinción de La Superintendencia de Servicio Civil entidad que regulaba las controversias laborales suscitadas en la administración pública.

La Ley Marco de Autonomías y Descentralización en su articulo 9 numeral 3° dispone como un ejercicio de la Autonomía *“la facultad legislativa, determinando así las políticas y estrategias de su gobierno autónomo”*

No contando aun con una normativa que regule la forma de apelar las decisiones que vulneren los derechos laborales. Es necesario contar con un procedimiento que permita a las servidoras y servidores públicos municipales impugnar las decisiones unilaterales que vulneren los pocos derechos laborales que les asisten, cuando se señala como un deber del estado proteger el trabajo en todas sus formas:



**Artículo 46.**

*I. Toda persona tiene derecho:*

*1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.*

*2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.*

**II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.**

**III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución<sup>1</sup>**

Siendo la, Legitimidad, Legalidad e Imparcialidad principios que rigen la Administración Pública como señala Nueva Constitución Política del Estado:

**Artículo 232.** *La Administración Pública se rige por los principios de legitimidad, legalidad, imparcialidad, publicidad, compromiso e interés social, ética, transparencia, igualdad, competencia, eficiencia, calidad, calidez, honestidad, responsabilidad y resultados.<sup>2</sup>*

Es así que, que los trabajadores que no tienen cargos electivos y no son de libre nombramiento con la supresión de la Superintendencia de Servicio Civil, no tienen un reglamento para poder apelar una decisión

Por lo que existe la necesidad incluir un reglamento de impugnación al régimen laboral municipal.

### **1.3. DELIMITACIÓN DEL TEMA**

<sup>1</sup> Nueva Constitución Política del Estado Promulgada 7 de Febrero de 2009 Art. 46

<sup>2</sup> Nueva Constitución Política del Estado Promulgada 7 de Febrero de 2009 Art. 232



**1.3.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA** El tema está ubicado dentro de la reglamentación para la impugnación al régimen laboral, analizando lo que es la Ley N° 2028 Ley de Municipalidades, Ley N° 2027 Ley del Estatuto del Funcionario Público y otras normas constitucionales, en las que se encuentran a los funcionarios públicos.

### **1.3.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL**

En el tema de monografía el tiempo que abarcaremos por razones de factibilidad será el periodo comprendido entre los meses de abril a noviembre del año 2010.

### **1.3.3. DELIMITACIÓN ESPACIAL**

El espacio que comprenderemos por razones de viabilidad será el Gobierno Municipal de La Paz, ubicado en la Provincia Murillo, del Departamento de La Paz, del Estado Plurinacional de Bolivia

## **1.4. BALANCE DE LA CUESTION O MARCO DE REFERENCIA**

### **1.4.1. MARCO TEÓRICO**

En la investigación se emplea la **“Teoría de Dependencia Laboral y Las Transformaciones Productivas”**<sup>3</sup> que habla de la dependencia "...como una llave maestra que habilita la aplicación efectiva de las normas del derecho del trabajo a las relaciones concretas que lo contienen...la sujeción a ordenes, instrucciones, o más latamente al poder directivo y organizativo del empleador, la ajenidad en los frutos (o su apropiación originaria por parte del empleador), en los resultados y en los riesgos, etc., son conjunta o alternativamente descritas como manifestaciones de facetas jurídicas o económicas de la dependencia..."

---

<sup>3</sup> GOLDÍN. "El concepto de dependencia laboral y las transformaciones productivas" Ob. Cit. Pag. 25



Considerando el actual nivel de evolución social en la Nueva Constitución Política del Estado, en la misma señala “El estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas”.<sup>4</sup> La Teoría de Dependencia Laboral recoge esa preocupación por los trabajadores pues señala que la dependencia habilita la aplicación efectiva de las normas del derecho del trabajo.

#### 1.4.2. MARCO HISTÓRICO

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 del Trabajo siendo promulgada por D.L. de 24 de Mayo de 1939, inspirado en los textos de la Ley Mexicana del Trabajo de 1931, el Código de Trabajo de Chile de 1931, este cuerpo legal fue promulgado como consecuencia de las reacciones sociales de Postguerra, elevado a rango de Ley en 1939, la actual ley fue promulgada en 1942 y su reglamento en 1943.<sup>5</sup>

Es así que en nuestra norma nacional, conforme al Art. 1º de la Ley e igual del Reglamento, la norma Jurídica comprende las relaciones que se dan entre el sector privado y las empresas e instituciones públicas descentralizadas. De esta manera quedarían únicamente fuera del ámbito de aplicación de la Ley Laboral los trabajadores agrícolas no asalariados, los funcionarios públicos y los dependientes de las Fuerzas Armadas.<sup>6</sup>

Normas que requieren ser aclaradas para comprender mejor su alcance.

El Estatuto del Funcionario Público, Ley N° 2027 de 27 de Octubre de 1999, La Ley de Municipalidades Ley N° 2028 de 28 de Octubre de 1999 regulan la actividad de los Funcionarios de Carrera Administrativa y personas que ejercen

---

<sup>4</sup> Nueva Constitución Política del Estado Promulgada 7 de Febrero de 2009 Art.46

<sup>5</sup> Dick Marco A., “El Manual Práctico Laboral” ED.Comunicaciones El País; La Razón 2002 Pág. 25

<sup>6</sup> Sandoval Rodríguez Isaac, “Legislación del Trabajo” ED. I.S.R. 2007 Pág. 15



un cargo legalmente creado por autoridad competente y que este consignado en los presupuestos de servicios personales de los organismos respectivos de la Administración Pública.

El Estatuto del Funcionario Público establece una serie de números clausos en los que se encuentran los requisitos, las evaluaciones a los que están sujetos los funcionarios públicos de carrera, sus causales de retiro de como también las prohibiciones de retiro discrecional y supresión de cargo injustificado. Y si la misma ley prohíbe el retiro injustificado y discrecional ¿Por qué no tener un reglamento que regule la forma de apelar una resolución que vulnere derechos de un trabajador municipal?

### 1.4.3. MARCO CONCEPTUAL

- RELACIÓN LABORAL.- Es el vínculo jurídico obligatorio entre el trabajador y el empleador del cual nacen derechos y obligaciones regulados por ley. Este vínculo se disuelve desde el momento en el que el trabajador recibe el pago de sus Beneficios Sociales

En el caso de los trabajadores municipales como empleados públicos no tienen derecho a los Beneficios Sociales.

- CARRERA ADMINISTRATIVA.- Se establece la carrera administrativa con el objetivo de promover la eficiencia de la actividad administrativa pública en servicio de la colectividad, el desarrollo laboral de sus funcionarios de carrera y la permanencia de éstos condicionada a su desempeño.<sup>7</sup>

Un trabajador municipal que esta dentro de la carrera esta sujeto a muchas evaluaciones, no puede ser que pese a ser diligente con su trabajo, por rencillas con un superior sea retirado de su puesto de trabajo.

---

<sup>7</sup> Estatuto del Funcionario Publico Art.18





- FUNCIONARIO PÚBLICO.- Servidor público es aquella persona individual, que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad Pública.<sup>8</sup>
- EMPLEADOR.- Propiamente dicho (es el pagador de la fuerza de trabajo) pudiendo ser una persona natural o jurídica; o representante del empleador principal.<sup>9</sup>

En este caso el empleador es el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz como persona jurídica debe respetar la estabilidad laboral.

- TRABAJADOR.-Es aquella persona natural, individual y concreta que presta sus servicios en estado de dependencia y subordinación.
- EMPLEADO.- Se distingue por desarrollar por lo general un esfuerzo predominantemente intelectual prestando sus servicios en oficina, con horario y condiciones especiales.<sup>10</sup>
- REMUNERACIÓN.- proviene "del latín **remuneratio**: acción y efecto de remunerar. Premio o recompensa merecida".<sup>11</sup> Comprende no solamente la remuneración de los obreros sino también del personal técnico y administrativo.
- SUBORDINACIÓN.- Relación de jerarquía, en el que el trabajador está obligado a cumplir las normas internas del trabajo y las directrices de los niveles superiores de decisión.

Es este punto el que se quiere regularizar, que un trabajador pueda tener una norma en la que pueda basarse para poder impugnar una decisión de un superior cuando esta sea ilegal.

- EXCLUSIVIDAD.- Circunstancia o cualidad que sólo existe o debe existir un ajuste, una relación de subordinación del trabajador con respecto a la empresa.<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup> Estatuto del Funcionario Publico Art.4

<sup>9</sup> Dick Marco Antonio, " El Manual Práctico Laboral" ED. Hiper Gráfica 2008 Pág.21

<sup>10</sup> Dick Marco Antonio, " El Manual Práctico Laboral" ED. Hiper Gráfica 2008 Pág.21

<sup>11</sup> Espasa Calpe. Diccionario T9 50, pág. 767

<sup>12</sup> Ossorio Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Ed. "Heliasta" 2007.Pág. 411



- PRIMACIA DE LA CONSTITUCIÓN.- Conforme lo señala el Artículo 410 de la Nueva Constitución Política del Estado.

**Artículo 410.-**

*I. Todas las personas, naturales y jurídicas, así como los órganos públicos, funciones públicas e instituciones, se encuentran sometidos a la presente Constitución.*

*II. La Constitución es la norma suprema del ordenamiento jurídico boliviano y goza de primacía frente a cualquier otra disposición normativa. El bloque de constitucionalidad está integrado por los Tratados y Convenios internacionales en materia de Derechos Humanos y las normas de Derecho Comunitario, ratificados por el país. La aplicación de las normas jurídicas se regirá por la siguiente jerarquía, de acuerdo a las competencias de las entidades territoriales:*

- 1. Constitución Política del Estado.*
- 2. Los tratados internacionales*
- 3. Las leyes nacionales, los estatutos autonómicos, las cartas orgánicas y el resto de legislación departamental, municipal e indígena*
- 4. Los decretos, reglamentos y demás resoluciones emanadas de los órganos ejecutivos correspondientes.*

- PRIMACÍA DE LA REALIDAD.- En el ámbito laboral obliga a admitir situaciones innumerables que no están previstas en la legislación tampoco hay precedentes o la Jurisprudencia requerida para orientar decisiones.

#### **1.4.4. MARCO JURÍDICO**

#### **LA NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.**

Los Arts. 1, .46, 48, 49, 54, 232, 233, 235, 237 y 410 hacen referencia a la Primacía de la CPE, los derechos laborales, su universalidad, la



irrenunciabilidad, la imprescriptibilidad, la inembargabilidad de estos y que son nulas todas las convenciones contrarias.

También hacen referencia a los servidores públicos, los principios a los que deben regirse, las obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades de sus funciones.

## **ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA**

### **Constitución Política del Estado**

#### ***Artículo 1. Bolivia se constituye en un Estado Unitario Social de Derecho***

*Plurinacional Comunitario, libre, independiente, soberano, democrático, intercultural, descentralizado y con autonomías. Bolivia se funda en la pluralidad y el pluralismo político, económico, jurídico, cultural y lingüístico, dentro del proceso integrador del país.*

#### ***Artículo 46.***

***I. Toda persona tiene derecho:***

- 1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.*
- 2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.*

***II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.***

***III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución<sup>13</sup>.***

#### ***Artículo 48.***

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

***II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la***

---

<sup>13</sup> Nueva Constitución Política del Estado Promulgada 7 de Febrero de 2009



sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

**III.** Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

**IV.** Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.

**V.** El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.

**VI.** Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumplan un año de edad.

**VII.** El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.<sup>14</sup>

#### **Artículo 49.**

**I.** Se reconoce el derecho a la negociación colectiva.

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

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

---

<sup>14</sup> Nueva Constitución Política del Estado Promulgada 7 de Febrero de 2009



**Artículo 54.**

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

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

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

**CAPÍTULO CUARTO**

**SERVIDORAS PÚBLICAS Y SERVIDORES PÚBLICOS**

**Artículo 232.** *La Administración Pública se rige por los principios de legitimidad, legalidad, imparcialidad, publicidad, compromiso e interés social, ética, transparencia, Igualdad, competencia, eficiencia, calidad, calidez, honestidad, responsabilidad y resultados.*

**Artículo 233.** *Son servidoras y servidores públicos las personas que desempeñan funciones públicas. Las servidoras y los servidores públicos forman parte de la carrera administrativa, excepto aquellas personas que desempeñen cargos electivos, las designadas y los designados, y quienes ejerzan funciones de libre nombramiento.<sup>15</sup>*

**Artículo 410.**

*I. Todas las personas, naturales y jurídicas, así como los órganos públicos, funciones públicas e instituciones, se encuentran sometidos a la presente Constitución.*

---

<sup>15</sup> Nueva Constitución Política del Estado Promulgada 7 de Febrero de 2009



*II. La Constitución es la norma suprema del ordenamiento jurídico boliviano y goza de primacía frente a cualquier otra disposición normativa. El bloque de constitucionalidad está integrado por los Tratados y Convenios internacionales en materia de Derechos Humanos y las normas de Derecho Comunitario, ratificados por el país. La aplicación de las normas jurídicas se regirá por la siguiente jerarquía, de acuerdo a las competencias de las entidades territoriales:*

- 1. Constitución Política del Estado.*
- 2. Los tratados internacionales*
- 3. Las leyes nacionales, los estatutos autonómicos, las cartas orgánicas y el resto de legislación departamental, municipal e indígena*
- 4. Los decretos, reglamentos y demás resoluciones emanadas de los órganos ejecutivos correspondientes.*

### **LEY DEL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO**

Los Arts. 3, 4, 5, 7, 29, 43, 44 hacen referencia al ámbito de aplicación, la característica del servidor público, las clases de servidores públicos, las obligaciones, incompatibilidades, evaluaciones, deberes y derechos a los que pueden acceder.

Asimismo, se señala sobre el retiro de éstos, su jornada laboral, como también la incorporación a la carrera Administrativa en las entidades públicas, autónomas, autárquicas y descentralizadas

#### ***Artículo 3° (ÁMBITO DE APLICACIÓN).***

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



III. Las carreras administrativas en los Gobiernos Municipales, Universidades Públicas, Escalafón Judicial del Poder Judicial, Carrera Fiscal del Ministerio Público, Servicio Exterior y Escalafón Diplomático, Magisterio Público, Servicio de Salud Pública y Seguridad Social, se regularán por su legislación especial aplicable en el marco establecido en el presente Estatuto.<sup>16</sup>

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

**Artículo 4° (SERVIDOR PÚBLICO).** Servidor público es aquella persona individual, que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad sometida al ámbito de aplicación de la presente Ley. El término servidor público, para efectos de esta Ley, se refiere también a los dignatarios, funcionarios y empleados públicos u otras personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales, cualquiera sea la fuente de su remuneración.

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

a) *Funcionarios electos:* Son aquellas personas cuya función pública se origina en un proceso eleccionario previsto por la Constitución Política del Estado. Estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa y Régimen Laboral de presente Estatuto.

b) *Funcionarios designados:* Son aquellas personas cuya función pública emerge de un nombramiento a cargo público, conforme a la Constitución Política del Estado, disposición legal o Sistema de Organización Administrativa aplicable. Estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa del presente Estatuto.

c) *Funcionarios de libre nombramiento:* Son aquellas personas que realizan funciones administrativas de confianza y asesoramiento técnico especializado para los funcionarios electos 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

---

<sup>16</sup> Ley del Estatuto del Funcionario Público



para este fin. Estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa del presente Estatuto.

d) *Funcionarios de carrera: Son aquellos que forman parte de la administración pública, cuya incorporación y permanencia se ajusta a las disposiciones de la Carrera Administrativa que se establecen en el presente Estatuto.*

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

### **Artículo 7° (DERECHOS).**

*I. Los servidores públicos tienen los siguientes derechos:*

a) *A desempeñar las funciones o tareas inherentes al ejercicio de su cargo.*

b) *Al goce de una justa remuneración, correspondiente con la responsabilidad de su cargo y la eficiencia de su desempeño.*

c) *Al respecto y consideración por su dignidad personal en la función.*

d) *Al goce de vacaciones, licencias, permisos y otros beneficios conforme al presente Estatuto y los Reglamentos respectivos.*

e) *A la percepción de las pensiones jubilatorias, así como de invalidez y sobrevivencia para sus derechohabientes.*

f) *Al derecho de las prestaciones de salud.*

g) *A que se le proporcionen los recursos materiales necesarios para el cumplimiento de sus funciones.*

*II. Los funcionarios de carrera tendrán, además, los siguientes derechos:*

a) *A la carrera administrativa y estabilidad, inspirada en los principios de reconocimiento de mérito, evaluación de desempeño, capacidad e igualdad.*

b) *A la capacitación y perfeccionamiento técnico o profesional, en las condiciones previstas en el presente Estatuto.<sup>17</sup>*

---

<sup>17</sup> Ley del Estatuto del Funcionario Público





c) *A impugnar, en la forma prevista en la presente Ley y sus reglamentos, las decisiones administrativas que afecten situaciones relativas a su ingreso, promoción o retiro, o aquellas que deriven de procesos disciplinarios.*

d) *A representar por escrito, ante la autoridad jerárquica que corresponda, las determinaciones que se juzguen violatorias de alguno de sus derechos.*

e) *A recibir y conocer información oportuna, de las autoridades institucionales sobre aspectos que puedan afectar el desarrollo de sus funciones.*

f) *A representar fundadamente, observando la vía jerárquica que corresponda, las instrucciones que considere técnica, legal y/o administrativamente inadecuadas, que pudiesen ocasionar un daño a la entidad.*

g) *Al goce de especiales incentivos económicos, conforme a las previsiones establecidas en el presente Estatuto.*

h) *A recibir la protección necesaria en materia de higiene y seguridad en el trabajo.*

*III. Los derechos reconocidos para los servidores públicos en el presente Estatuto y su régimen jurídico, excluyen otros derechos establecidos en la Ley General del Trabajo y otras disposiciones del régimen laboral que rige únicamente para los trabajadores.<sup>18</sup>*

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

**Artículo 40° (RETIRO).** *El retiro es la terminación del vínculo que une a la Administración con el funcionario de carrera, de acuerdo a los procedimientos previstos en el presente Estatuto.<sup>19</sup>*

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

---

<sup>18</sup> Ley del Estatuto del Funcionario Público

<sup>19</sup> Ley del Estatuto del Funcionario Público



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

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

***Artículo 44° (PROHIBICIÓN DE RETIRO DISCRECIONAL).***

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

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

***III.*** *En el caso previsto en el numeral II del presente artículo, el cargo del funcionario de carrera podrá ser única y exclusivamente reemplazado mediante convocatoria interna y externa de personal realizada por la Superintendencia del Servicio Civil, en un plazo no mayor a 90 días computables a partir de recibida la información.<sup>20</sup>*

**LEY DE MUNICIPALIDADES**

Los Arts.59, 60, 66, 67,72 al igual que la Ley del Estatuto del Funcionario Público hacen referencia al ámbito de aplicación, a la responsabilidad pública, la evaluación, permanencia, movilidad y retiro de los trabajadores municipales.

---

<sup>20</sup> Ley del Estatuto del Funcionario Público



**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 sujetas a la Ley General del Trabajo ni el Estatuto del Funcionario Público de acuerdo con lo previsto por el artículo 43 de la Constitución Política del Estado; y*
- 3. Las personas contratadas en las empresas municipales, públicas o mixtas, establecidas para la prestación directa de servicios públicos. Éstas se encuentran sujetas a la Ley General del Trabajo.*

**Artículo 60 (Responsabilidad por la función pública)**

*Las personas señaladas en las categorías descritas en el artículo anterior se encuentran comprendidas dentro del marco de aplicación de la Ley 1178 de 20 de julio de 1990 y sus disposiciones reglamentarias.*

**Artículo 66 (Evaluación del desempeño)**

- I. Los Gobiernos Municipales, en forma obligatoria, programarán y conducirán procesos de evaluación de desempeño de sus funcionarios de carrera, en la forma y condiciones que se señalan en la presente Ley.*
- II. Los procesos de evaluación del desempeño de los funcionarios de carrera se realizarán en forma periódica y se fundarán en aspectos de igualdad de participación, oportunidad, ecuanimidad, publicidad, transparencia, mensurabilidad y verificabilidad.*
- III. El incumplimiento de los procesos de evaluación generará responsabilidad administrativa a la máxima autoridad municipal, independientemente de la obligatoriedad de realizarse las evaluaciones.*



***Artículo 67 (Permanencia, movilidad y retiro)***

*La permanencia, la movilidad y el retiro de los funcionarios de carrera estarán condicionados al cumplimiento de los procesos de evaluación de desempeño conforme a la presente Ley, las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y disposiciones reglamentarias.*

***Artículo 72 (Retiro)***

*El retiro de los funcionarios de carrera municipal podrá producirse por cualquiera de las siguientes causales:*

- 1. Renuncia, entendida como el acto por el cual el funcionario de carrera manifiesta voluntariamente su determinación de concluir su vínculo laboral con el municipio;*
- 2. Jubilación, conforme a las disposiciones del régimen correspondiente;*
- 3. Invalidez y muerte, conforme a las disposiciones legales aplicables;*
- 4. Lo previsto en el artículo anterior de la presente Ley;*
- 5. Destitución como resultado de un proceso disciplinario por responsabilidad por la función pública o proceso judicial con sentencia ejecutoriada;*
- 6. Abandono de funciones por un periodo de tres días hábiles consecutivos, o seis discontinuos en un mes, no debidamente justificados; y*
- 7. Por supresión del cargo, entendida como la eliminación de puestos de trabajo o cargos en el marco del Sistema de Organización Administrativa.*

**LEY MARCO DE AUTONOMIAS “ANDRÉS IBAÑEZ”**

Esta ley faculta a los Gobiernos Autónomos la capacidad de poder legislarse:

***Artículo 9.- (Ejercicio de La Autonomía).*** I. *La autonomía se ejerce a través de:*

- 1. La libre elección de sus autoridades por las ciudadanas y ciudadanos.*
- 2. La potestad de crear, recaudar y/o administrar tributos, e invertir sus recursos de acuerdo a la Constitución Política del Estado y la ley.*



3. *La facultad legislativa, determinando así las políticas y estrategias de su gobierno autónomo.*
4. *La planificación, programación y ejecución de su gestión política, administrativa, técnica, económica, financiera, cultura y social.*<sup>21</sup>
5. *El respeto a la autonomía de las otras entidades territoriales, en igualdad de condiciones.*
6. *El conocimiento y resolución de controversias relacionadas con el ejercicio de sus potestades normativas, ejecutivas, administrativas y técnicas, mediante los recursos administrativos previstos en la presente Ley y las normas aplicables.*
7. *La gestión pública intercultural, abierta tanto a las diferentes culturas de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, como a las personas y colectividades que no comparten la identidad indígena.*
8. *En el caso de la autonomía indígena originaria campesina, el ejercicio de la potestad jurisdiccional indígena, en el marco de la Constitución Política del Estado y las leyes que la regulen.*

*II. En el caso de la autonomía regional, el ejercicio de sus competencias está sujeto a la legislación de las entidades territoriales que se las transfieran o deleguen.*

## **1.5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

¿Es necesario de proponer un reglamento de impugnación al régimen laboral de los trabajadores municipales?

## **1.6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS**

### **1.6.1. OBJETIVO GENERAL**

Demostrar, la necesidad de reglamentar el régimen de impugnación laboral de los trabajadores municipales.

### **1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

---

<sup>21</sup> Ley Marco de Autonomías “Andrés Ibáñez” Art. 9



- Analizar los preceptos concernientes a los derechos laborales en la Ley del Estatuto del Funcionario Público y Ley de Municipalidades.
- Comparar los preceptos señalados en la Nueva Constitución Política del Estado con los preceptos de la Ley N°2028, Ley N° 2027, relativos a los Funcionarios Públicos.
- Comprobar la necesidad de reglamentar la impugnación del régimen laboral de los trabajadores municipales.
- Proponer el reglamento de impugnación al régimen laboral de los trabajadores municipales.

## **1.7. ESTRATEGIA METODOLÓGICA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN MONOGRÁFICA**

### **1.7.1. MÉTODOS**

#### **1.7.1.1. MÉTODOS GENERALES**

- **MÉTODO DE ANÁLISIS.**- Para el tema de monografía se utilizará este método, el cual consiste en: “La separación mental o material del objeto de investigación en sus partes integrantes para descubrir los elementos nuevos que la conforman”. Eso es lo que haremos con los preceptos de son la base de nuestra investigación, los iremos analizando uno por uno para obtener nuevos conocimientos.
- **MÉTODO INDUCTIVO.**- Complementaremos esta investigación con este método que se caracteriza por partir de lo particular a lo general; es decir de los hechos a la causa y al descubrimiento de leyes. Y es precisamente lo que realizaremos con nuestro trabajo, partiendo de un punto específico para luego ir hacia aspectos más generales.



### 1.7.1.2. MÉTODOS ESPECÍFICOS

- **MÉTODO JURÍDICO.-** Este método sirve para interpretar, construir, sistematizar y comunicar el conocimiento jurídico. Con este método explicaremos la naturaleza jurídica de la Ley General del Trabajo, porque nos ayudará a descubrir los principios generales y su concordancia con las normas positivas objeto de nuestro Trabajo de Investigación, las cuales son la Constitución Política del Estado y El Estatuto del Funcionario Público.
- **MÉTODO TELEOLÓGICO.-** Permite encontrar el interés jurídicamente protegido y a partir de ello establecer su naturaleza socio jurídica.
- **MÉTODO NORMATIVO.-** Permitirá recurrir a diferentes disposiciones legales para establecer el sentido y el alcance de las disposiciones legales destinadas a la protección de los derechos laborales que se encuentran en la Nueva Constitución Política, respetando la jerarquía de las normas, en la perspectiva de comprender su importancia.

### 1.7.2. TÉCNICAS

- **TÉCNICA BIBLIOGRÁFICA.-** Para este trabajo de investigación se empleará esta técnica para registrar información documental obtenida, la cual se halla contenida en las siguientes fichas:

**FICHAS TEXTUALES.-** Para nuestra investigación usaremos fichas textuales, las cuales serán específicas y no generales debido a que utilizaremos solo algunas partes de libros y Códigos para nuestro estudio y posterior desarrollo del tema.



FICHAS DE RESÚMEN.- Utilizaremos este tipo de fichas para recoger información resumida de algunos libros referentes a nuestro tema que nos sean de utilidad o simplemente para la transcripción textual de las ideas más importantes de un libro o Código.

FICHAS BIBLIOGRÁFICAS.- Las cuales nos servirán para recoger datos de libros, textos relacionados con nuestro tema y que nos sean de utilidad para el desarrollo de nuestro trabajo de investigación.

### 1.8. FACTOR DE VIABILIDAD Y FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La propuesta de reglamento de impugnación al régimen laboral de los trabajadores municipales es viable porque la Constitución Política del Estado vigente, la más alta no lo prohíbe. Y por el Principio de Legalidad: ***“Todo lo que no está prohibido está permitido”***, la propuesta no vulnera de manera alguna la Ley Fundamental.

Es factible porque el EI D.S. 29894 de 7 de febrero de 2009 modificado por D.S. N° 0071 de 09/04/2009 determina la extinción de La Superintendencia de Servicio Civil entidad que regulaba las controversias laborales suscitadas entre servidores públicos y una entidad pública.

No contando aun con una normativa que regule la forma de apelar las decisiones que vulneren los derechos laborales. Es necesario contar con un procedimiento que permita a las servidoras y servidores públicos municipales impugnar las decisiones unilaterales que vulneren los pocos derechos laborales que les asisten.





## **1.9.LEY GENERAL DEL TRABAJO**

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 del Trabajo siendo promulgada por D.L. de 24 de Mayo de 1939, inspirado en los textos de la Ley Mexicana del Trabajo de 1931, el Código de Trabajo de Chile de 1931, este cuerpo legal fue promulgado como consecuencia de las reacciones sociales de Postguerra, elevado a rango de Ley en 1939, la actual ley fue promulgada en 1942 y su reglamento en 1943.<sup>22</sup>

## **1.10. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Nuestra norma nacional, conforme al Art. 1º de la Ley e igual del Reglamento, la norma Jurídica comprende las relaciones que se dan entre el sector privado y las empresas e instituciones públicas descentralizadas. De esta manera quedarían únicamente fuera del ámbito de aplicación de la Ley Laboral los trabajadores agrícolas no asalariados, los funcionarios públicos y los dependientes de las Fuerzas Armadas.<sup>23</sup>

### **1.11.1. ANTECEDENTES ESTATUTARIOS EN BOLIVIA**

El administrativista boliviano, Julio Alberto D’Avis, en su obra de Derecho Administrativo decía, refiriéndose al Estatuto: “Constituye la máxima garantía para la dignidad, el profesionalismo y la eficiencia de la función administrativa, poniendo atajo a la intromisión política, al empirismo y a la improvisación del funcionario”<sup>24</sup>

<sup>22</sup> Dick Marco A., “El Manual Práctico Laboral” ED.Comunicaciones El País; La Razón 2002 Pág. 25

<sup>23</sup> Sandoval Rodríguez Isaac, “Legislación del Trabajo” ED. I.S.R. 2007 Pág. 15

<sup>24</sup> D’Avis S., Julio Alberto: “Curso de Derecho Administrativo”. Ed. Letras. La Paz, Bolivia. 1970. p.339



En 1949, a instancias del Poder Ejecutivo los profesores Revilla Quezada y Roberto Pérez Patón, elaboraron un anteproyecto de Estatuto de Funcionarios Públicos.<sup>25</sup> (Se quedó en anteproyecto)

En 1954, se creó el Comité Nacional de Administración Pública, con la misión de elaborar un nuevo anteproyecto del Estatuto del Funcionario Público.<sup>26</sup> (Se quedó en anteproyecto)

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

En 1973, se dicta el DL.11049, aprobando las leyes del Sistema Nacional de Personal y de la Carrera Administrativa; inspirada la primera de ellas en que el funcionario es el elemento básico de la Administración Pública en la consecución de sus fines, puesto que el éxito de los programas que ejecuta el Gobierno, se encuentra en función directa a su capacidad, efectividad y honestidad. Y refiriéndose a la Carrera Administrativa, el mismo DL expresa: "Que la eficiencia, dignificación y moralización de la Función Pública sólo podrá alcanzarse mediante la implantación de un régimen de Carrera Administrativa que regule el ingreso del ciudadano a la Administración Pública Nacional, la estabilidad y continuidad funcionaria, una remuneración justa, el derecho a promoción en base al mérito y un adecuado equilibrio entre los derechos y obligaciones recíprocos del Estado y el Funcionario Público".

Pero, más aún agrega: "Que los Funcionarios Públicos constituyen el único sector laboral del país que no se halla protegido por leyes y normas de carácter social que le reconozcan un mínimo de derechos, acorde con el importante rol

---

<sup>25</sup> D'Avis S. Julio Alberto: Ídem. p. 339-340

<sup>26</sup> D.S. N°3921, del 30 de diciembre de 1954



que cumple en beneficio de la colectividad y el respeto que merece su personalidad y dignidad humana”. Es de relevar que estos conceptos fueron vertidos el año 1973. Este D.L, sirve de antecedente para la elaboración de la Ley N° 2027 mediante la cual se establece el Estatuto del Funcionario Público, la Carrera Administrativa y la Superintendencia de Servicio Civil.

### **1.12. ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO (EFP)**

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

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

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



### 1.13. CLASES DE FUNCIONARIOS PUBLICOS

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

**1.13.1. Funcionarios Electos.** Son aquellas personas cuya función pública se origina en un proceso electoral, previsto en la CPE. O sea que concretamente, dentro de la denominación de Servidores Públicos, se refiere al Presidente y Vicepresidente de la República, a los Senadores y Diputados de la Nación, a los Concejales Municipales y a los Consejeros Departamentales, esta última figura es de reciente data. Estos Servidores Públicos Elegidos, aclara, no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa y a su Régimen Laboral alcanzándolos todas las demás disposiciones estatutarias.

Cierra el abanico de los tres Poderes, como Funcionarios Designados, citando a los Miembros del Poder Judicial en el siguiente detalle:

- Ministros de la Corte Suprema de Justicia,
- Vocales de las Cortes Superiores de Distrito y
- Jueces del Poder Judicial;<sup>27</sup>
- Magistrados del Tribunal Constitucional y Consejeros de la Judicatura<sup>28</sup>

**1.13.2. Funcionarios Designados:** Aquellas personas nombradas en la Función Pública, de conformidad con el ordenamiento jurídico. La redacción no es clara, pues por su amplitud comprende a todo Servidor Público. Es en el Reglamento donde se puntualiza:

- a los Ministros de Estado nombrados por el Presidente de la República, mediante Decreto Presidencial.
- a los Viceministros, Directores Generales y los Directores de los Servicios Nacionales nombrados por Resolución Suprema.

<sup>27</sup> Nueva Constitución Política del Estado Art. 182 I.

<sup>28</sup> Nueva Constitución Política del Estado Art. 182 V.



Creemos innecesaria la redundancia reglamentaria, cuando al referirse a la designación de los Ministros, añada que éstos tienen que ser nombrados por el Presidente de la República mediante Decreto Presidencial. En Bolivia los Ministros del Poder Ejecutivo son nombrados únicamente por el Presidente de la República y únicamente se los puede designar mediante Decreto Presidencial a Subprefectos y Corregidores, designados por el Gobernador del Departamento.

Son también Funcionarios Designados:

- el Fiscal General de la República,
- Contralor General de la República,
- Superintendentes y
- Incluye también a los funcionarios diplomáticos y consulares.<sup>29</sup>

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

Estos Funcionarios de Libre Nombramiento, se pueden considerar funcionarios Adhoc. Sus atribuciones y el presupuesto asignado serán determinados por el Sistema de Administración de Personal, en coordinación con los Sistemas de Organización Administrativa y de Presupuesto

¿Quiénes son éstos? La ley guarda silencio, es el reglamento.<sup>30</sup> Quien los enumera:

Asesores Generales, Coordinadores Generales, Jefes de Gabinete, Oficiales

<sup>29</sup> Nueva Constitución Política del Estado Art. 172 numeral 15

<sup>30</sup> D.S. N°25749 del 20 de abril del 2000, Art. 12



Mayores, Secretarios Privados, Ayudantes y Personal de confianza, nombrados por la máxima autoridad ejecutiva y el personal nombrado directamente por el Presidente de la República. Estando enumerados puntualmente los Funcionarios de Libre Nombramiento, creemos que el añadido referido al “Personal de Confianza”, nombrados tanto por la máxima autoridad ejecutiva, como el nombrado directamente por el Presidente de la República, es una apertura para la discrecionalidad en la contratación.

En tal sentido, las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal los constriñe a que su número y atribuciones sean acordes con las directrices del sistema.<sup>31</sup>

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

**1.13.4. Funcionarios Interinos:** Son personas contratadas, de manera provisional, por un plazo corto inferior a los 90 días. Para nombrar estos Funcionarios tiene que producirse una vacancia en la estructura institucional de la Administración Pública o como resultado de una situación de emergencia, la que no pueda ser satisfecha por el personal de carrera.<sup>32</sup>

Otra característica es que estos Funcionarios de manera automática, por la acción del tiempo, no pueden constituirse en Funcionarios de Carrera.<sup>33</sup>

**1.13.5. Funcionarios de Carrera:** Estos Funcionarios son parte componente de la Administración Pública y tanto su ingreso, permanencia, promoción y retiro se ajustan a las disposiciones de la Carrera Administrativa.<sup>34</sup> Oportunamente, trataremos sobre ella.

---

<sup>31</sup> D.S. N°26115 Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal del 16 de marzo 2001

<sup>32</sup> EFP, Art. 5 inc.e

<sup>33</sup> D.S. N°25749 del 20 de abril del 2000, Art. 12

<sup>34</sup> EFP, Art. 5 inc.d



**1.13.6.** Antes de concluir este acápite, queremos manifestar que no se han tomado en cuenta, en esta clasificación a los **Funcionarios Honorarios**, cuya existencia con mayor frecuencia se da en las Universidades y a los Funcionarios por Accesión, es decir, que por el desempeño de un cargo, acceden a otro. Ejemplo: el Vicepresidente de la República que por el ejercicio de este cargo, pasa a desempeñarse como Presidente Nato del Congreso y del Senado y que por tal carácter pasa a gozar de las inmunidades y prerrogativas acordadas a Senadores y Diputados. El Presidente de la Corte Suprema de Justicia que preside el Consejo de la Judicatura y dentro del Poder Ejecutivo, los Ministros, por su condición de tal, presidía el Directorio de Entidades Autárquicas relacionadas a su jurisdicción.

(Ministro de Agricultura, presidía el Directorio del Banco Agrícola de Bolivia).

**1.13.7. Otro Personal Contratado por el Estado.**<sup>35</sup> Se excluye expresamente a los que con carácter eventual o para la prestación de servicios específicos o especializados, se vinculan contractualmente con la Administración. Estos no están sometidos ni al presente Estatuto ni a la Ley General del Trabajo.

Sus derechos y obligaciones quedan regulados por el respectivo contrato y ordenamiento legal aplicable. Ahora bien, su procedimiento, requisitos, condiciones y formas de pago de dicha contratación se regularán, por ser parte contratante el Estado y/o sus Entidades públicas, por las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios, es decir, ajeno totalmente al EFP.

## **1.14. EL FUNCIONARIO PÚBLICO EN BOLIVIA**

El EFP, adopta la terminología de Servidor Público, para referirse a toda persona que trabaja con dependencia al Estado, poniendo límite, dentro de nuestro ordenamiento jurídico, a la arraigada discusión doctrinaria y legislativa

---

<sup>35</sup> EFP, Art 6



entre los conceptos de Funcionario y Empleado Público Generaliza el concepto de Servidor Público, como:

- Aquella persona individual, sin tener relevancia su jerarquía y calidad y forma de designación. (Comprende así a dignatarios, funcionarios ó empleados)
- Que presten el servicio bajo relación de dependencia
- Que sea en una Entidad Estatal.<sup>36</sup>

### 1.15. LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN BOLIVIA

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

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

- la eficiencia de la actividad administrativa
- el desarrollo laboral de sus funcionarios, tendiente a su profesionalización
- y la permanencia condicionada a su desempeño.

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

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

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

---

<sup>36</sup> EFP, Art. 4





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

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

### **1.16. LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS**

Los Recursos Administrativos surgen como un remedio a la legal actuación de la administración. Son medios legales que el ordenamiento jurídico pone a disposición de los particulares para lograr, a través de la impugnación, que la Administración rectifique su proceder. Son la garantía del particular para una efectiva protección de su situación jurídica.

Son denominados Recursos, porque se trabaja con un acto preexistente, es decir, con una materia procedimental ya decidida, que en este caso, es un acto administrativo de efectos particulares, nunca general.

El Recurso Administrativo es un acto por el que un sujeto legitimado para ello pide a la Administración que revise, revoque o reforme una resolución administrativa, o excepcionalmente un trámite, dentro de unos determinados lapsos y siguiendo unas formalidades establecidas y pertinentes al caso, se interponen y resuelven ante la misma Administración, por lo que esta se convierte así en Juez y parte de los mismos. De ahí que la garantía que se pretende asegurar ofreciendo mediante la interposición de recursos una posibilidad de reacción contra las resoluciones administrativas se vea limitada por el hecho de ser la propia Administración la que ha de resolver el litigio



planteado y que deriva de un acto suyo. Y de ahí que en muchas ocasiones, tras la resolución administrativa, haya que acudir a otras instancias (la vía judicial) para la última consideración y sentencia sobre el asunto en cuestión.

### 1.16.1. RECURSO DE REVOCATORIA

Es aquel recurso que es interpuesto ante la misma autoridad que emitió dicha resolución para que mediante una revisión subsane los errores numéricos, convalide los actos que no estén viciados de nulidad absoluta o revoque un acto por razones de oportunidad y conveniencia.

La ley de Procedimiento Administrativo en su Artículo 64 señala lo siguiente:

#### ***ARTICULO 64°.- (Recurso de Revocatoria).-***

*El recurso de revocatoria deberá ser interpuesto por el interesado ante la autoridad administrativa que pronunció la resolución impugnada, dentro del plazo de diez (10) días siguientes a su notificación.<sup>37</sup>*

### 1.16.2. RECURSO JERARQUICO

Puede definirse como la reclamación que se promueve para que el superior jerárquico del autor del acto que se cuestiona, examinando este acto, lo modifique o lo extinga, siguiendo para ello el procedimiento expresamente establecido en las normas vigentes.

El Recurso Jerárquico es denominado como un recurso vertical, ya que el mismo se intenta ante la superior jerarquía dentro de la organización. En el caso de los Municipios, ante el Alcalde o en los casos de la Administración Pública Nacional, ante el Ministro respectivo.

---

<sup>37</sup> Ley de Procedimiento Administrativo Art. 64



Es de hacer notar que las decisiones que resuelvan el recurso jerárquico, agotan la vía administrativa, es decir, que al ser dictadas por la máxima autoridad del ente administrativo de que se trate, dicha decisión, abre el camino al ejercicio de los recursos jurisdiccionales judiciales.

La Ley de Procedimiento Administrativo en su Artículo 66 señala lo siguiente:

***ARTICULO 66°.- (Recurso Jerárquico).-***

*I. Contra la resolución que resuelva el recurso de revocatoria, el interesado o afectado únicamente podrá interponer el Recurso Jerárquico.*

*II. El Recurso Jerárquico se interpondrá ante la misma autoridad administrativa competente para resolver el recurso de revocatoria, dentro del plazo de diez (10) días siguientes a su notificación, o al día en que se venció el plazo para resolver el recurso de revocatoria.*

*III. En el plazo de tres (3) días de haber sido interpuesto, el Recurso Jerárquico y sus antecedentes deberán ser remitidos a la autoridad competente para su conocimiento y resolución.*

*IV. La autoridad competente para resolver los recursos jerárquicos será la máxima autoridad ejecutiva de la entidad o la establecida conforme a reglamentación especial para cada sistema de organización administrativa, aplicable a los órganos de la Administración Pública comprendidos en el artículo 2° de la presente Ley.<sup>38</sup>*

Con ello culmina la vía administrativa y se da inicio a la vía judicial.

### **1.16.3. PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO**

Resuelto el Recurso Jerárquico, el interesado puede acudir a la impugnación judicial por la vía del proceso contencioso-administrativo, ante la Corte Suprema

---

<sup>38</sup> Ley de Procedimiento Administrativo Art. 66



de Justicia donde se dilucidara la resolución emitida por la autoridad impugnada.

## CAPITULO II

### PRINCIPIOS SOCIO-LABORALES RECONOCIDOS EN LA NUEVA CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO

#### 2.1. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Se indica como fuente al principio fundamento, origen o lugar de donde proviene algo. En sentido jurídico se refieren a los tratadistas a las **Fuentes Materiales** que son elementos de hecho que apoyan la creación del Derecho, y a las **Fuentes Formales**, que son elementos formativos sistematizados por los órganos del Estado y devienen de un proceso de análisis de discusión y consideración legislativa.

Por razones simples de metodología, se clasifica a las fuentes del derecho Laboral, desde el punto de vista de donde se originan así se tienen:

##### 2.1.1.DE ORIGEN SOCIAL

La sociedad es la que provee el basamento central de la fuente a través de la costumbre considerada como el conjunto de usos y hábitos comúnmente aceptados por la colectividad. En las sociedades “poco evolucionadas era la principal fuente del Derecho (así como se menciona al derecho consuetudinario o basado en la costumbre); pero a medida que las relaciones fueron haciendo complejas y múltiples fue necesario ir determinando con mas precisión los derechos y obligaciones de los hombres”.<sup>39</sup>

Se entiende por costumbre al hábito adquirido a la práctica muy usada repetitiva perdurable en el tiempo entre ellas tenemos a las costumbres:

---

<sup>39</sup> Borda Guillermo A. Tratado de Derecho Civil. Parte General. Vol.1 Ed. Perrot. Bs. Aires 1987 Pág.73



Costumbre Según la Ley, aquella que es compatible con la norma jurídica o que ha servido de inspiración directa de la Ley.

Costumbre Fuera de la Ley (Contra Legem), la que se enfrenta a la normativa obligatoria esta carece de valor jurídico, pero es necesario afirmar que la costumbre derogar ni sustituir a la ley.

### **2.1.2. DE ORIGEN ESTATAL**

El Estado es quien determina la fuente, mediante **LA LEY** (sancionada por la Asamblea Legislativa Plurinacional y promulgada por el Poder Ejecutivo) que es la norma obligatoria y general y la **JURISPRUDENCIA** (emanada de las resoluciones de la Corte Suprema de Justicia como expresión del poder judicial) Resultante de la administración de de Justicia.

### **2.2. PRINCIPIOS LABORALES FUNDAMENTALES**

En todo orden social esta presente un orden jurídico, dentro de una relación interdependiente, que posibilita la convivencia civilizada de los miembros de la sociedad en ella están inscritos determinados valores, que varían en función de las circunstancias de tiempo y lugar, pero fijan modelos de conducta y trazan directrices que caracterizan y forman parte de la cultura de los pueblos.

En el derecho existen principios generales que constituyen una fuente donde es posible lograra pautas de ordenamiento en las relaciones entre personas y ente estas y el Estado.

Su naturaleza es especial y no se presenta como un medio visible de aplicación normativa más bien se le aprecia como un complemento de las fuentes tradicionales con valor importante para el entendimiento de la ciencia jurídica.



Un principio Jurídico Fundamental es una premisa que es cognoscitivamente admisible como supuesto de todo ordenamiento jurídico.

Algunos autores proponen que los principios cumplen una triple función:

- a) informadora porque inspiran al legislador
- b) supletoria porque actúan como medio para integrar al derecho.
- c) Interpretadora porque coadyuvan a la interpretación del derecho

En materia laboral también se presentan principios que constituyen “aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran las relaciones de trabajo con arreglo de criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho”<sup>40</sup>

Nuestra constitución en su Sección Tercera en su Art. 48 garantiza estos principios.

### **2.2.1. PRINCIPIO PROTECTOR**

Se refiere al “criterio fundamental que orienta el Derecho del Trabajo, ya que este en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador ... Mientras que el derecho común, una preocupación constante párese asegurar la paridad jurídica entre los contratantes, en el Derecho Laboral la preocupación párese ser la de proteger a una de las partes para lograr mediante esa protección que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes”.<sup>41</sup>

Es una ficción jurídica que posibilita corregir desequilibrios sociales entre el empleador y trabajador considerando que este se encuentra en cierta manera en desigualdad al carecer de la propiedad de los medios de producción teniendo para si solo su fuerza de trabajo, dado que se entiende al Derecho del

---

<sup>40</sup> Alonzo García Manuel. Derecho del Trabajo. Ed. Ariel Barcelona. 1990 Pág. 247

<sup>41</sup> Pla Rodríguez Americo, Los Principios del Derecho del Trabajo. Edit. Depalma 3º Ed. Buenos Aires.1988. Pág. 23



Trabajo como un sistema social de protección a los económicamente más débiles frente al empleador incluso frente al Estado.

Que Couture señalaba en este sentido, que “el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras desigualdades”<sup>42</sup> en alusión a la necesidad de velar siempre por el equilibrio que debe primar en toda relación social.

En resumen el Principio Protector tiene cuatro componentes estructurales.

***Regla del Indubio Pro Operario*** (En duda a favor del trabajador). Este criterio debe utilizarse para interpretar a la norma, para que en caso de duda para que se aplique aquello que favorezca más al trabajador, quiere decir una norma legal laboral, determina la aplicación de aquello que baya en beneficio del trabajador, pero este se debe aplicar siempre y cuando exista verdadera duda acerca del valor de una cláusula de un contrato individual o colectivo.

***Regla de la norma más favorable*** esta es muy parecida a la anterior, aquí se trata de elegir entre varias normas aquella que sea más favorable. Bajo la máxima romanista de “*favorabilia amplianda, odiosa restringenda*” (ampliar lo favorable y restringir lo odioso) a diferencia del **in dubio pro operario** que contiene mas elementos de interpretación en este caso hay elementos de opción para aplicar la opción mas favorable de entre varias alternativas.

***Regla de la condición mas beneficiosa*** supone la existencia de una situación concreta anteriormente conocida y determina aquella que debe ser respetada en la medida que sea más beneficiosa al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse<sup>43</sup> la situación se aplica a una situación concreta cuyo carácter de beneficio busca un resultado de aplicación positivo. Ya no se pretende corregir

---

<sup>42</sup> Couture J. Fernando. Algunas Nociones Fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo. Instituto de Derecho del Trabajo. Universidad Nacional de Santa Fe. 1944. Pág. 15

<sup>43</sup> Pla Rodríguez Américo, ob. cit. Pág. 60



ciertos desequilibrios o se procura buscar las razones del legislador o elegir entre varias normas, sino que se intenta elegir entre varias normas sino intenta escoger – luego del análisis – aquel conjunto de situaciones que tengan como resultado mayores beneficios para el trabajador.

***La retroactividad*** consiste en la posibilidad concreta de aplicación de una norma o disposición legal con efectos hacia los hechos pasados.

Es posible aplicar disposiciones legales dictadas sobre esta materia, con efectos anteriores a su vigencia formal siempre que resulte de un mandato expreso y positivo establecido en la norma.

### **2.2.2. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS**

Principio universalmente aceptado como el más profundo y trascendente por el carácter imperativo de las normas laborales y el orden público, en el que se inserta. Debe promover una relativa igualdad entre los sujetos natos de la relación laboral; trabajadores y empleadores la obligatoriedad que caracteriza a las normas jurídico – laborales identifica la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

El derecho del trabajo procura plena protección a la persona que entrega su fuerza creadora a favor de una determinada prestación laboral, responsable socialmente para concretar el bienestar común. Las leyes laborales son de orden público porque la sociedad políticamente organizada, El Estado, establece principios que son indispensables para la vida social activa.<sup>44</sup>

Se establece como la imposibilidad jurídica de privarse por voluntad propia de los derechos que se consagran a favor del trabajador.

### **2.2.3. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL O ESTABILIDAD LABORAL**

Uno de los principios que mas procura a los estudiosos de la materia es, precisamente el de la estabilidad del trabajo conocido también como el de

---

<sup>44</sup> De Chazal Palomo José Antonio Edit. La Sirena Ed. 2009 Pág.58





continuidad en merito a este principio se considera que toda reacción laboral debe tener una relación mas o menos permanente en el tiempo en función a la estabilidad que es requerida por todo trabajador para desarrollar las mejores condiciones su actividad de trabajo.

Para precisar mejor, mejor la continuidad es positiva si se mantiene dentro de los términos razonables dentro de la relación laboral. Es perjudicial a al libertad que posee todo empleador de tomar dediciones de cambio en la empresa, ningún extremo es bueno mas aun si esta agravado por subjetivismos arbitrarios inspirados en afectos o desafectos o en exigencias fuera de las normas y principios de la ética moral.<sup>45</sup>

La estabilidad se fundamenta en un conjunto de condiciones que permitan un desarrollo de actividades en el trabajo, sin sobresaltos ni inseguridades respecto a la duración circunstancial o a la ruptura eventual de la relación laboral en cualquier momento.

El **jus (ius) variandi** atiende al concepto de que el empleador puede alterar modalidades de presentación de servicios sin que afecte o perjudique al trabajador.

Es en ese sentido “el contrato de trabajo consiste a lo largo de su duración una serie de pactos adicionales modificatorios y novatorios expresos y tácitos que no perjudican su existencia y vigencia”<sup>46</sup>

### 2.3. PRIMACIA DE LA CONSTITUCIÓN

Es la Doctrina según la cual las normas de la constitución prevalecen sobre las demás, de tal suerte y manera que, cualquier disposición de las leyes, decretos, ordenanza, resoluciones administrativas, sentencias, negocios jurídicos, etc.,

---

<sup>45</sup> De Chazal Palomo José Antonio Edit. La Sirena Ed. 2009 Pág.61

<sup>46</sup> Olea Alonzo Derecho del Trabajo Ed. Ariel, Madrid 1974. Pág. 118



que no estén de acuerdo con la constitución carecen de validez y corresponde declarar su nulidad o más propiamente hablando **declarar su inconstitucionalidad**<sup>47</sup>

Nuestra Constitución Política en su artículo 410 señala lo siguiente:

**Artículo 410.**

*I. Todas las personas, naturales y jurídicas, así como los órganos públicos, funciones públicas e instituciones, se encuentran sometidos a la presente Constitución.*

*II. La Constitución es la norma suprema del ordenamiento jurídico boliviano y goza de primacía frente a cualquier otra disposición normativa. El bloque de constitucionalidad está integrado por los Tratados y Convenios internacionales en materia de Derechos Humanos y las normas de Derecho Comunitario, ratificados por el país. La aplicación de las normas jurídicas se regirá por la siguiente jerarquía, de acuerdo a las competencias de las entidades territoriales:*

*1. Constitución Política del Estado.*

*2. Los tratados internacionales*

*3. Las leyes nacionales, los estatutos autonómicos, las cartas orgánicas y el resto de legislación departamental, municipal e indígena.*

*4. Los decretos, reglamentos y demás resoluciones emanadas de los órganos ejecutivos correspondientes.*<sup>48</sup>

**2.3.1. JERARQUIA NORMATIVA**

La Jerarquía tiene especial importancia por cuanto las normas según su origen tienen prelación unas a otras tiene como basamento la pirámide Jurídica de Hans Kelsen.

<sup>47</sup> Osorio Manuel Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales Ed. Heliasta 2003, Pág. 952

<sup>48</sup> Nueva Constitución Política del Estado Art. 410



### CAPITULO III

## **“PROPUESTA DE REGLAMENTO PARA LA IMPUGNACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES”**

### **3.1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

En el estatuto del Funcionario Público, se crea la Superintendencia de Servicio Civil (SSC), en su Art. 58 es decir en Octubre de 1999, más o menos a un lustro de la creación de:

El Sistema de Regulación Sectorial que da nacimiento a la Superintendencia General del Sistema de Regulación Sectorial, que comprendía a las Superintendencias de telecomunicaciones, electricidad, hidrocarburos, transportes y aguas.

El Sistema de Regulación Financiera albergaba a la Superintendencia de Bancos y a la Superintendencia de Seguros, Pensiones y Valores.

La naturaleza jurídica de la Superintendencia de Servicio Civil, al igual que las del otras Entidades similares que acabamos de enumerar comprendía:

- Persona jurídica de Derecho Público
- Con jurisdicción nacional,
- Ejercía sus atribuciones con autonomía: Técnica, Operativa y Administrativa.

Entre sus objetivos estaba el Supervisar el régimen y gestión de la Carrera Administrativa en todas las Entidades Públicas comprendidas en el ámbito de aplicación del EFP.

Velar por la aplicación de los principios de eficiencia y eficacia en la función pública; por el logro de resultados por la gestión y por la dignidad y los derechos de los Servidores Públicos.



1. Entre sus atribuciones como señala el Art. 61 del Estatuto del Funcionario Público: era la de conocer y resolver los Recursos Jerárquicos, planteados por aspirantes y Funcionarios relativos a controversias sobre ingreso, promoción y retiro o derivados de procesos disciplinarios. Siempre que hayan agotado las reclamaciones administrativas, es decir agotado el Recurso de Revocatoria. Las resoluciones dictadas por su autoridad eran definitivas y no se admitía posterior recurso, salvo el contencioso administrativo.
2. Mantener el Registro de información relativo al ingreso, evaluación, movilidad, promoción y retiro del Servidor Público. En otras palabras se refiere al “Escalafón del Servidor Público”.
3. Supervisar la correcta aplicación de los procedimientos de evaluación de las Entidades Públicas sobre sus Funcionarios de Carrera.

El D.S. 29894 de 7 de febrero de 2009 modificado por D.S. N° 0071 de 9 de abril de 2009 determina la extinción de La Superintendencia de Servicio Civil entidad que regulaba las controversias laborales suscitadas en la administración pública.

Con la permisión que otorga la Ley de Autonomías y Descentralización a los Gobiernos Autónomos en cuanto a la facultad legislativa.

El trabajador municipal al ser un servidor público cuenta con pocos derechos que le son reconocidos a un trabajador, ahora con la extinción de La Superintendencia de Servicio Civil, se hace necesario un Reglamento de Impugnación al Régimen Laboral para que con ello salvaguardar la estabilidad laboral en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, y el cargo que ocupa el trabajador Municipal no este sujeto al capricho de una autoridad jerárquica superior.



### 3.2. PROPUESTA DE REGLAMENTO DE IMPUGNACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES

#### **RESOLUCIÓN MUNICIPAL N°...../2011-----**

La Paz,....., de.....de 2011-----

#### **VISTOS Y CONSIDERANDO-----**

*Considerando que la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia establece principios que rigen la administración pública y clasifica a las servidoras y servidores públicos también constituye los requisitos para poder acceder a ella, así como las obligaciones y las prohibiciones de aquellos.-----*

*Que la Ley 2027 Ley del Estatuto del Funcionario Público y Decreto Supremo N° 25749 de 20 de Abril de 2000 establece y reglamenta, el régimen laboral aplicable entre los servidores públicos y el Estado.-----*

*Que el Decreto Supremo N° 29894 de 7 de febrero de 2009 aprueba la estructura organizativa del Estado, que en su Art. 139 modificado por el Decreto Supremo N° 071 de 09 de abril de 2009 determina la extinción de la Superintendencia de Servicio Civil.--*

*Que Ley Marco de Autonomías y Descentralización en su artículo 9 numeral 3 establece la facultad legislativa como el ejercicio de la autonomía y el artículo 34 párrafo I señala como una facultad del concejo del Gobierno Autónomo Municipal la facultad de legislar en el marco de sus competencias.-----*

*Que el Art. 48 de la Constitución Política del Estado garantiza la estabilidad laboral y señala que los derechos y beneficios de los trabajadores no pueden renunciarse.-----*

*Que es imperioso contar con un procedimiento que permita a los trabajadores públicos impugnar las dediciones que vulneren sus derechos laborales, así como el de dar*



cumplimiento a lo establecido en el Decreto Supremo N° 29894 de 7 de febrero de 2009.-----

**POR TANTO:** -----

El Concejo Municipal del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz en ejercicio de la atribución conferida por la Ley N° 031 de 19 de Julio de 2010 Ley Marco de Autonomías y Descentralización “Andrés Ibáñez”-----

**RESUELVE:** -----

**Artículo Único.-** Se aprueba, el Reglamento de Impugnación al Régimen Laboral de los Trabajadores Municipales previsto por la ley 2027 y Decreto Supremo N° 25749 de 20 de Abril de 2000, hasta tanto se apruebe la nueva normativa relacionada al servicio público todo en cuanto sea compatible con los Decretos Supremos N° 29894 de 7 de Febrero de 2009 y N° 071 de 9 de Abril de 2009.-----

**DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA**-----

La presente Resolución Municipal entrara en vigencia a partir de su publicación.-----  
Regístrese, comuníquese y cúmplase-----

**REGLAMENTO DE IMPUGNACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES  
CAPITULO I**

Artículo 1. (Objeto).-La presente disposición tiene por objeto establecer el procedimiento administrativo que regule, el conocimiento, sustanciación y resolución del proceso de Impugnación del Régimen Laboral establecido en el Título IV de la Ley 2027 de 27 Octubre de 1999, Estatuto del Funcionario Público y el Título III del Decreto Supremo N° 25749 de 20 de Abril de 2000 en todo lo que fuera compatible con los Decretos Supremos N° 29894 de 7 de Febrero de 2009 y N° 071 de 9 de Abril de 2009.



*Artículo 2. (Ámbito de Aplicación).- La presente disposición normativa es aplicable a todas las acciones de impugnación del Régimen Laboral que se presenta en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, que comprende a las servidoras y servidores públicos previsto en los numerales 1 y 2 del Art. 59 de la Ley 2028 de 20 de Octubre de 1999, Ley de Municipalidades.*

*Artículo 3. (Principios Aplicables).- Son aplicables al procedimiento Administrativo regulado en la presente disposición todos los principios establecidos en el Art. 232 de la Constitución Política del Estado y los previstos en la Ley 2341 de 23 de Abril de 2003 Ley de Procedimiento Administrativo.*

*Artículo 4. (Partes que intervienen).- Dentro del procedimiento establecido en la presente Resolución Municipal:*

- 1. El interesado que constituye cualquier trabajador municipal previstos en los numerales 1 y 2 del Artículo 59 de la Ley de Municipalidades.*
- 2. El Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, a través de la autoridad administrativa recurrida*

*Artículo 5. (Acto Administrativo Expreso).-I La autoridad Administrativa que conforme al Sistema de Administración que tenga la competencia de conocer y resolver, sobre el reconocimiento o la negativa de un derecho relativo al Régimen Laboral establecido en la Ley 2027y el Decreto Supremo N° 25749 deberá emitir su decisión con un Acto Administrativo Expreso que así lo determine dentro el plazo de tres días en la presente disposición interna, salvo que por su naturaleza o urgencia dicho plazo deberá ser menor debiendo las autoridades ser requeridas en forma expresa.*

*II.- Si vencido el plazo establecido la autoridad administrativa correspondiente no hubiera expresado su decisión, esta tendrá que ser aceptada a favor del interesado, bajo responsabilidad de la autoridad.*

*III. La autoridad administrativa que no resolviere de manera expresa y en el plazo legal establecido será responsable por dicho incumplimiento, con forme al régimen de la responsabilidad pública.*



**CAPITULO II**  
**PROCESO DE IMPUGNACION AL RÉGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES**  
**MUNICIPALES**  
**Sección I**  
**Recursos Administrativos**

*Artículo 6. (Recursos Administrativos del Proceso de Impugnación al Régimen Laboral)*  
*La presente resolución establece los Recursos Administrativos de Revocatoria y Jerárquico mediante la cual los trabajadores municipales, contemplados en los numerales 1 y 2 del Art. 59 de la Ley de Municipalidades podrán impugnar infracciones al régimen laboral.*

*Artículo 7. (Procedencia).-I Podrán ser objeto de los recursos Administrativos de Revocatoria y Jerárquico, únicamente los Actos Administrativos definitivos o resoluciones que violen o infrinjan derechos reconocidos a los trabajadores Municipales previstos en la Ley de Municipalidades.*

*II.- La forma, condiciones, plazos y requisitos para la tramitación de los recursos de Revocatoria y Jerárquico, estarán establecidos dentro de la presente normativa.*

*Artículo 8. (Improcedencia y Rechazo).- I No proceden los recursos de revocatoria y jerárquico contra los actos preparatorios o de mero tramite, contra los actos interlocutorios simples incluyendo dictámenes o inspecciones.*

*II. Los recursos que sean improcedentes deberán ser rechazados por la autoridad competente, al igual que las impugnaciones que sean interpuestas fuera de plazo o no cumplan los requisitos señalados en el artículo 16 de la presente resolución.*





*Artículo 9. (Renuncia al Recurso de Revocatoria).- El interesado afectado, de manera potestativa, podrá interponer directamente el recurso Jerárquico sin necesidad previamente tramitado el recurso de revocatoria.*

*La autoridad administrativa municipal no podrá denegar bajo circunstancia alguna el recurso jerárquico directo debiendo tramitarse el mismo conforme lo establecido en el párrafo VII del Art. 29 de la presente disposición.*

## **Sección II** **Reglas Procesales Generales**

*Artículo 10. (Días y Horas Hábiles).- Los actos procedimentales que se realicen durante la tramitación se efectuarán en días y horas administrativas.*

*Son días hábiles administrativos todos los días del año con excepción de los días sábado y domingo y los feriados establecidos conforme a ley.*

*Son horas hábiles, las que de acuerdo a la reglamentación rigen al Gobierno Autónomo Municipal.*

*Artículo 11. (Términos y Plazos) I.- Los términos y plazos, determinados para la tramitación de los procedimientos previsto en el presente reglamento, comenzarán a computarse a partir del siguiente hábil administrativo a partir de su notificación del acto que se trate y concluye al final de la primera hora del día administrativo hábil siguiente a su vencimiento.*

*II.- Los plazos y términos establecidos para la tramitación de los procedimientos regulados por el presente reglamento se computarán en los días Administrativos.*

*Artículo 12. (Notificaciones) I.- Todo Acto deberá ser notificado en el domicilio especial fijado para el efecto.*

*II.- En la tramitación del Recurso de Revocatoria y Jerárquico, el interesado fijará domicilio dentro del radio urbano en el que se encuentra el Gobierno Autónomo Municipal.*



III.- Las notificaciones se efectuarán en el plazo máximo cinco días, a partir de la fecha en la cual se hubiera dictado la resolución.

IV.- Las notificaciones que se efectúen en el domicilio especial deberá constar en la diligencia de notificación fecha lugar identidad y constancia de recepción del notificado, debiendo hacerse entrega del texto en forma íntegra del acto administrativo correspondiente.

V.- Si alguna de las partes no estuviese presente en el domicilio especial señalado, podrá entregarse a cualquier persona mayor de 14 años que se encontrare en el mismo haciendo constar aquello debiendo recabar la firma del receptor, caso contrario se dejara aviso que se volverá al día hábil siguiente.

V.- En caso de rechazo de la notificación o si en la segunda visita las partes no estuvieran el notificador hará constar el hecho, con testigo de actuación debidamente identificado, teniéndose por efectuado el trámite previa determinación de la autoridad administrativa competente.

Artículo 13. (Representación por Mandato).- Los interesados podrán actuar por sí o por medio de su representante o mandatario debidamente acreditado mediante poder notariado.

Artículo 14. (Prueba) I.- En la presentación de los recursos administrativos regulados el interesado deberá presentar por escrito toda prueba que considere conveniente señalar y determinar expresamente en la documentación que cursare en la administración u que a su juicio sirva como evidencia o elemento justificativo para su pretensión. Serán admisibles todos los medios de prueba legalmente aceptados.

II.- Las autoridades administrativas que intervengan en el recurso de Revocatoria o Jerárquico podrán requerir las pruebas que estimaren necesarias hasta antes de la resolución.

III.- La admisión y producción de pruebas se sujetara a criterios de amplitud y flexibilidad



IV.- *En instancia de Revocatoria, la apertura para el término de prueba para efectos de producción será el tres (3) días hábiles administrativos en instancia jerárquica cuatro (4) días hábiles administrativos.*

*Artículo 15. (Inspecciones e Informes).-En instancia jerárquica la autoridad administrativa antes de emitir la resolución final potestativamente podrá requerir se realicen inspecciones que considere pertinentes y solicitar informes técnicos o legales que considere necesarios.*

*Artículo 16 (Forma de Presentación).- Los recursos de revocatoria y jerárquico deberán ser presentados por escrito, mencionando a la autoridad administrativa a quien se dirige, el nombre el domicilio del recurrente, los actos , los hechos, los fundamentos de derecho en que se fundare el recurso, la petición clara y concreta, el lugar la fecha y firma del recurrente.*

*Artículo 17. (Responsabilidad por el Silencio Administrativo).-La ausencia de resolución en los plazos establecidos, será causal de responsabilidad para que la autoridad administrativa facultada para resolver el recurso planteado.*

*Artículo 18. (Forma de Resolución).- La autoridad que resuelva el recurso emitirá su resolución en cualquiera de las siguientes formas:*

- 1) Confirmando total o parcialmente el acto administrativo impugnado.*
- 2) Revocando total o parcialmente el acto administrativo impugnado.*
- 3) Anulando obrados hasta el vicio más antiguo.*

*Artículo 19. (Contenido de la Resolución)I.- Las resoluciones emitidas en aplicación del presente reglamento deberán ser motivadas, estableciendo los fundamentos de hecho y de derecho en los que se fundare su resolución y la valoración de pruebas de cargo y de descargo que se hubieren presentado.*

*II.- Las resoluciones deberán atender todas las cuestiones y aspectos que se hubieran planteado en el recurso.*



*Artículo 20. (Rectificación y Aclaración de la Resolución).- La autoridad que hubiese emitido la resolución, de oficio o a pedido de parte, podrá, rectificar o aclarar aquellos errores o contradicciones que se presentaren en su resolución, siempre y cuando no modifique sustancialmente el fondo de las mismas.*

*El interesado podrá solicitar, en el plazo de dos (2) días computables a partir de su legal notificación con la resolución, aclaraciones, complementaciones o enmiendas que no alteren sustancialmente la resolución notificada, la misma que deberá ser resuelta en el plazo máximo de cinco (5) días.*

*La solicitud de aclaración o enmienda, solamente suspenderá el término de presentación del recurso Jerárquico.*

*Artículo 21. (Responsabilidad por el Ejercicio de la Función Pública).- En el marco de la responsabilidad por el ejercicio por la función pública los servidores públicos municipales encargados de la tramitación de los procedimientos regulados en el presente reglamento, serán responsables por la acción u omisión del incumplimiento de las provisiones, plazos y términos establecidos en el presente Reglamento.*

*Artículo 22. (Expediente Administrativo).- Todas las actuaciones administrativas relativas a un mismo procedimiento deberán estar reunidas y formar parte de un expediente administrativo debidamente foliado.*

*Artículo 23. (Desglose).- Las solicitudes de desglose de documentos originales de un expediente administrativo así como la solicitud de fotocopias simples o legalizadas deberán ser por escrito y ser cumplidas por el servidor público a cargo de la custodia del expediente en el plazo máximo de dos (2) días hábiles después de haber recibido la solicitud debiendo dejarse una copia del documento desglosado, los gastos de reproducción correrán a cargo del solicitante.*

*Artículo 24. (Reposición del Expediente) I.-En caso de pérdida de un expediente o documentación integrante del mismo se ordenara la reposición inmediata, las partes*



que intervengan en el proceso deberán aportar copia de todo lo escrito diligencia o documentación que curse en su poder.

II.- Al margen de la responsabilidad administrativa civil y penal que pudiera corresponder a las servidoras y servidores públicos estos deberán correr con los gastos de reposición.

Artículo 25. (Actuaciones de mero Trámite).- Todas las actuaciones de mero trámite que deban sustanciarse en los recursos de revocatoria y jerárquico deberán realizarse en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles.

### **Sección III**

#### **Recurso de Revocatoria**

Artículo 26. (Recurso de Revocatoria).- El recurso de revocatoria deberá ser presentado por el interesado afectado ante la misma autoridad que hubiese emitido el acto administrativo, impugnando conforme lo establecido en el Art. 5 del presente reglamento.

El recurrente presentara el recurso en el plazo máximo de tres (3) días hábiles que se computaran desde el día siguiente de su notificación con el acto administrativo impugnado.

Artículo 27. (Trámite y Plazo para la Resolución) I.- La autoridad administrativa dentro del el plazo máximo de ocho (8) días hábiles de haberse interpuesto el recurso de revocatoria deberá resolver y sustanciar dicho recurso.

II.- Si vencido el plazo no se dictare la resolución, el recurso de revocatoria se lo tendrá por denegado, pudiendo el recurrente interponer el recurso Jerárquico.

III.- Excepcionalmente y por causales debidamente justificadas, la autoridad podrá ampliar el plazo en la resolución en tres (3) días administrativos.



## **Sección IV**

### **Recurso de Jerárquico**

*Artículo 28. (Competencia).- El Alcalde del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, es la autoridad competente para conocer y sustanciar el recurso Jerárquico establecido en el presente reglamento.*

*Artículo 29. (Trámite) I.- El recurso Jerárquico podrá ser interpuesto por el recurrente ante la autoridad que hubiese resuelto en forme expresa o por silencio administrativo el recurso de revocatoria dentro el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de su notificación o vencido el plazo de para la resolución del recurso de revocatoria.*

*II.- El plazo máximo de dos (2) días hábiles computables desde la fecha de la interposición del recurso Jerárquico, este y todos sus antecedentes deberán ser elevados ante El Alcalde de la ciudad de La Paz, quien a su vez derivara ante los Oficiales Mayores para su correspondiente tramitación, hasta la elaboración de informes, para su resolución definitiva.*

*El incumplimiento de la remisión será causal de responsabilidad para la autoridad encargada para este hecho.*

*III.- El plazo para la emisión del pronunciamiento que en derecho corresponda correrá partir de la última notificación con la radicatoria del trámite.*

*IV.-El trámite será radicado una vez que se cuente con todos los antecedentes indispensables para su admisión o rechazo.*

*V.- La admisión del recurso deberá ser realizada en le plazo máximo de cinco (5) días hábiles computables a partir de su radicatoria.*

*VI.- Ante la eventualidad de que se presentaren varias impugnaciones sobre la misma resolución, se acumularan en un mismo procedimiento todas las actuaciones debiéndose elevar todos los recursos interpuestos como todos antecedentes. El Alcalde deberá resolver los recursos jerárquicos planteados en forma simultánea y conjunta mediante la resolución correspondiente, la misma que deberá ser notificada a todos los recurrentes.*

*VII.- A los efectos del artículo 9 del presente reglamento, el recurso Jerárquico será presentado ante la autoridad que hubiese emitido el acto impugnado dentro el plazo*



máximo de cinco (5) días hábiles computables a partir del día siguiente de su legal notificación con el acto administrativo impugnado, el recurrente deberá señalar expresamente su renuncia al recurso de revocatoria previsto en el presente reglamento.

*Artículo 30. (Plazo para la Resolución).-El Alcalde resolverá el recurso Jerárquico en el plazo de veinte (20) días hábiles computables desde de la ultima notificación con la admisión.*

*Si vencido el plazo no se hubiere dictado la correspondiente resolución administrativa definitiva esta se tendrá por denegada.*

*Artículo 31. (Conciliación)I.- El Alcalde antes de dictar su resolución en cualquier estado del trámite, de oficio o a petición de parte podrá convocar a las partes en audiencia de conciliación.*

*II.- Si las partes llegaran a un acuerdo parcial se hará constar en un acta de conciliación y el recurso recaerá solo en los puntos no conciliados.*

*III.-Si las partes llegaran a un acuerdo total, las partes suscribirán conjuntamente la autoridad administrativa, el acta de conciliación que tendrá valor de cosa juzgada.*

*IV.- Si una de las partes no asistiera a la audiencia se dará por concluida la diligencia salvo causales debidamente justificadas, debiendo en tal caso señalarse nuevo día y hora para la ultima audiencia.*

*Artículo 32. (Efectos de la Resolución)I.-Las Resoluciones administrativas emitidas por el alcalde municipal de La paz tienen el carácter de definitivas y serán vinculantes de ejecución inmediata y de cumplimiento obligatorio para las partes.*

*II.-La interposición de la demanda contenciosa administrativa, no suspenderá la ejecución de las resoluciones administrativas dictadas por el Alcalde de la ciudad de La Paz*

*Artículo 33. (Cumplimiento Coercitivo)I.- El incumplimiento de las resoluciones administrativas definitivas dictadas por el alcalde, implicara infracción de las normas y*



principios previstos en la Ley 2028 y sus disposiciones conexas, siendo los infractores sujetos al Régimen de la Responsabilidad por la Función Pública.

II.-En caso de incumplimiento se denunciara a instancias pertinentes de la entidad a objeto de procederse de manera inmediata, al inicio de procesamiento interno por presunta vulneración al ordenamiento jurídico administrativo.

III.- Las resoluciones dictadas por el Alcalde de la ciudad de La Paz serán notificadas al interesado a la autoridad que hubiese resuelto el recurso de Revocatoria.

Artículo 34. (Agotamiento de la Vía Administrativa).- La vía administrativa quedara agotada en los siguientes:

- a) Cuando no se hubieren presentado los recursos administrativos previstos en la presente disposición.
- b) Cuando la resolución o acto administrativo impugnado, quede firme por no haber sido interpuesto el recurso de Revocatoria y Jerárquico dentro del plazo establecido.
- c) Cuando el Recurso de Revocatoria se resuelva expresamente o por el vencimiento del plazo establecido y quede firme por no haberse interpuesto el recurso Jerárquico en el plazo oportuno.
- d) Cuando se resuelva el Recurso Jerárquico o hubiese transcurrido el plazo para la emisión de la correspondiente resolución sin que se resuelva el recurso Jerárquico presentado

Artículo 35. (Impugnación Judicial).- Resuelto el recurso Jerárquico o vencido el plazo sin que se hubiese dictado la resolución, el interesado podrá impugnarlo Judicialmente por la vía del Proceso Contencioso Administrativo.

En ningún caso procederá la impugnación Contenciosa Administrativa, si el interesado previamente no hubiese interpuesto el Recurso Jerárquico previsto en la presente disposición legal y este hubiere sido resuelto expresamente o por silencio administrativo.





### 3.4.CONCLUSIONES

El objetivo fundamental de esta monografía es abordar el problema de que ahora que ya no existe la Súper Intendencia de Servicio Civil no se tiene una institución que regule es necesario un reglamento para la impugnación a las resoluciones que uno considera afecta sus derechos la clave para comenzar con esta monografía fue aportar con la solución para la falta de reglamentación en lo que toca el régimen laboral en el Gobierno Municipal de La Paz.

Es así que el aporte de este trabajo consiste en la necesidad de contar con un reglamento para impugnación dentro el régimen laboral municipal desde de la perspectiva estando en un estado de derecho no puede existir un vacío legal para ello se a utilizado la técnica normativa se a escogido esta técnica ya que se a puesto como una necesidad la elaboración de un reglamento para dar solución a un vacío existente.

Las conclusiones que se presentan en el trabajo presentado, intenta demostrar que con la reglamentación a la impugnación al régimen laboral en el gobierno municipal lograra mejor desempeño de los abogados, así se evitara que cualquier petición se ventile en la vía judicial sin antes acabarla en la vía administrativa.

Un reglamento servirá de gran manera en la regulación procedimental de los procesos laborales que se suscitan en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, evitando un desorden administrativo.

El Reglamento elaborado en el presente Trabajo Dirigido, ha tenido en cuenta las dificultades mencionadas en las conclusiones anteriores, proponiendo para su solución reglas adecuadas y coherentes. Sin embargo, las soluciones propuestas valen para aquellas dificultades que es posible solucionar desde un punto de vista normativo; y, más aun, las normas propuestas sólo constituyen una condición necesaria o contribuyentes para la solución de estas dificultades:



El que estas dificultades sean superadas y que el Reglamento propuesto coadyuve en ello, no depende sólo del contenido normativo del Reglamento sino también de la organización de las instancias encargadas de aplicarlo, por no indicar otros factores.

### **3.5. RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS**

La última conclusión expuesta en el subtítulo anterior es de mucha importancia para fundamentar algunas recomendaciones. En dicha conclusión indicamos que el Reglamento elaborado en el presente Trabajo Dirigido intenta solucionar las dificultades identificadas mediante reglas adecuadas y coherentes. Sin embargo, las normas propuestas sólo constituyen una condición necesaria o contribuyente para la solución de estas dificultades. Para superarlas es necesario, además, que la Alcaldía Municipal se organice de manera eficiente con respecto a la aplicación del reglamento. En este sentido, algunas recomendaciones concretas son las siguientes: contar con personal suficiente y eficiente, documentar las actividades de protección, control y fiscalización, difundir y socializar el contenido normativo del reglamento, etc.

Otras recomendaciones para la Municipalidad de La Paz son la elaboración de trabajos dirigidos que se ocupen de aspectos como los siguientes:

- Políticas de protección del medio ambiente, recursos forestales y áreas verdes
- Elaboración de reglamentos de manejo de basura, como una manera de protección del medio ambiente
- Elaboración de reglamentos de matadero
- Conformación de una guardia forestal



### 3.6. BIBLIOGRAFÍA

- BOLIVIA. Nueva Constitución Política del Estado de 7 de Febrero de 2009
- BOLIVIA .Ley General del Trabajo 8 de diciembre de 1942
- BOLIVIA. Código Procesal del Trabajo Decreto Ley N°16998 de 25 de julio de 1979
- BOLIVIA. Ley N° 2027 Estatuto del Funcionario Público de 27 de Octubre de 1999
- BOLIVIA. Ley N° 2028 Ley de Municipalidades de 28 de Octubre de 1999.
- BOLIVIA. Ley N° 031 Ley Marco de Autonomías “Andrés Ibáñez”
- *D.S. N°26115 Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal del 16 de marzo 2001*
- DICK Marco A. El Manual Práctico Laboral. Editorial Comunicaciones El País; La Razón La Paz Bolivia 2002.
- DICK Marco A. El Manual Práctico Laboral. Editorial “Hiper Grafica” La Paz Bolivia 2008.
- DICK Marco A. La Estabilidad Laboral en Bolivia. Editorial “KIPUS” Cochabamba Bolivia 2007
- MOSTAJO Machicado Max. Seminario Taller de Grado y Asignatura CJR-000 Técnicas de Estudio. La Paz Bolivia 2005
- OLMOS Osinaga Mario. Compendio del Derecho del Trabajo La Paz- Bolivia 1974
- OSSORIO Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial “Heliasta” 2007.
- SANDOVAL Rodríguez Isaac. Legislación del Trabajo Editorial “I.S.R. A.R.A. de S” La Paz Bolivia 2007.
- ZEGADA Saavedra Luís. El Asesor Laboral Editorial “Grupo Design” La Paz Bolivia 2009.



- D'Avis S., Julio Alberto: "Curso de Derecho Administrativo". Ed. Letras. La Paz, Bolivia. 1970.

### **3.7. ANEXOS**