

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

PROGRAMA DE DERECHO



TESIS

“Vulneración de derechos constitucionales laborales de los maestros del sistema educativo público urbano de Pando, estipulados en el artículo 46 de la C.P.E., en el periodo febrero – octubre de la gestión 2016”

Postulante : Guillermo Jesús Tiñini Zelada
Tutor : Dr. David Melena Oliver

COBIJA – BOLIVIA

2017

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
PROGRAMA DE DERECHO

“Vulneración de derechos constitucionales laborales de los maestros del sistema educativo público urbano de Pando, estipulados en el artículo 46 de la C.P.E., en el periodo febrero – octubre de la gestión 2016”

Tesis de Grado sometida a consideraciones de la Universidad Amazónica de Pando, Área de Ciencias Jurídicas y Políticas.

Requisito para optar el grado de:

Licenciado en Derecho

Por

Guillermo Jesús Tiñini Zelada

PANDO – BOLIVIA

2017

DEDICATORIA

Dedico este trabajo:

A toda la clase trabajadora, que día a día entrega su fuerza de trabajo para desarrollar este país, especialmente a aquellos que dedican su vida al ámbito educativo.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial:

A aquellos hombres y mujeres trabajadores, que con su ejemplo incentivan a seguir en la lucha por mejores condiciones laborales y sociales, buscando la eliminación de la explotación laboral.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación se enfoca en la vulneración de derechos laborales a la que son sometidos los maestros y maestras del sistema educativo público urbano de Pando. Teniendo como contexto espacial de estudio los Distritos Educativos urbanos de Cobija y Porvenir.

Se considera como parte esencial, dentro de la investigación, las disposiciones o instructivos emanadas de autoridades educativas departamentales, distritales, de núcleo y de unidades educativas; documentos que conminan a los docentes, con carácter obligatorio, a realizar trabajos extracurriculares fuera del horario laboral, pese a que la Constitución Política del Estado y normas específicas determinan la libre disposición de ese tiempo en el que los docentes pueden ejercer otras actividades laborales, públicas y privadas.

Por lo tanto, a través de un proceso científico, sistemáticamente ordenado se logra demostrar cómo se vulneran los derechos laborales de los maestros y maestras urbanos de Pando; logrando obtener información, sustancialmente importante, que permite identificar los tipos de documentos utilizados por la administración educativa: tales como: Instructivos, circulares, cites y ordenes de servicio, los cuales son emitidos amparándose en intenciones administrativas que no van de acuerdo al espíritu de la Constitución Política del Estado, puesto que la contradicen al obligar al maestro a realizar labores sin remuneración salarial, cuando el Artículo 46, párrafo III, expresa que no hay trabajo sin pago justo, eliminando de esta manera todo tipo de vulneración de derechos laborales.

Tomando en cuenta todos estos aspectos, el presente estudio es un referente de la realidad laboral en la que se desarrollan los maestros y maestras urbanos de Pando, reflejando dos realidades contradictorias: la del trabajo real y efectivo, que trasciende y va más allá del trabajo de aula, que no es remunerado; y, el tiempo laboral establecido en los memorándums de designación, que se cumplen a cabalidad, pero que no son suficientes para llevar adelante el proceso educativo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1.1. Situación problemática.....	1
1.1.2. Formulación del problema.....	2
1.1.3. Delimitación del problema.....	2
1.1.3.1. Campo temático.....	2
1.1.3.2. Delimitación temporal.....	2
1.1.3.3. Delimitación espacial.....	2
1.2. OBJETIVOS.....	3
1.2.1. Objetivo general.....	3
1.2.2. Objetivos específicos.....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	3
1.4. HIPÓTESIS.....	5
1.4.1. Identificación de variables.....	5
1.4.2. Conceptualización de variables.....	6
1.4.3. Operacionalización de variables.....	6
1.5. DISEÑO METODOLÓGICO.....	8
1.5.1. Tipo de investigación.....	8
1.5.2. Método utilizado.....	8
1.5.3. Enfoque.....	8
1.5.4. Diseño de la investigación.....	9
1.5.5. Técnicas e instrumentos de investigación.....	9
1.5.5.1. Revisión Documental.....	10
1.5.5.2. La entrevista.....	10
1.5.5.3. Encuesta.....	11
1.5.5.4. Población y muestra.....	11
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1. MARCO HISTÓRICO.....	13
2.1.1. Transición del modo de producción esclavista al modo capitalista.....	13

2.1.2.	El salario en la antigüedad.....	15
2.1.3.	El salario en el modo de producción capitalista.....	16
2.1.4.	Conquistas laborales con relación a las horas de trabajo.....	17
2.1.5.	El sector laboral educativo y sus reivindicaciones salariales.....	18
2.2.	MARCO TEÓRICO.....	19
2.2.1.	Línea teórica.....	19
2.2.1.1.	Capitalismo y explotación.....	19
2.2.1.2.	Lucha de clases.....	21
2.2.2.	Explotación laboral y Plusvalía.....	23
2.2.3.	El salario.....	25
2.2.3.1.	Tipos de salario.....	26
2.2.4.	Los acuerdos laborales en el sector educativo boliviano.....	28
2.2.4.1.	Designación de horas de trabajo.....	28
2.3.	MARCO LEGAL.....	30
2.3.1.	Iustum y Aequitas.....	30
2.3.2.	La remuneración salarial y las horas de trabajo según la O.I.T.....	31
2.3.3.	Derechos y garantías constitucionales al salario en Bolivia.....	32
2.3.4.	Naturaleza jurídica del salario en Bolivia.....	33
2.3.5.	La Ley General del Trabajo y el magisterio boliviano.....	34
2.3.6.	Ley de Educación y el Reglamento de Escalafón del Magisterio.....	35
2.3.7.	El Estatuto del Funcionario Público.....	35
2.3.8.	Resolución Ministerial 001/2016.....	37
2.3.9.	Las horas legales de trabajo en Bolivia.....	39
CAPÍTULO III: MARCO CONTEXTUAL.....		41
3.1.	CARACTERÍSTICAS GEOGRÁFICAS DEL DISTRITO EDUCATIVO DE.....	41
	PANDO	
3.1.1.	Crecimiento demográfico.....	42
3.1.2.	División Política del Departamento de Pando.....	43
3.1.2.1.	Cobija y Porvenir.....	44
3.2.	EL MAGISTERIO BOLIVIANO.....	45
3.2.1.	Magisterio Urbano de Bolivia.....	45
3.2.2.	El magisterio Urbano Pandino.....	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipos de salarios.....	26
Tabla 2. Tipos de salarios adecuados a la labor docente.....	27
Tabla 3. Feriados nacionales y departamentales.....	38
Tabla 4. Crecimiento demográfico 2001 – 2012.....	42
Tabla 5. División política del Departamento de Pando.....	43
Tabla 6. Unidades educativas urbanas de Cobija.....	50
Tabla 7. Unidades educativas urbanas de Porvenir.....	51
Tabla 8. Documentos que disponen trabajos fuera del horario laboral.....	52
Tabla 9. Actividad extracurricular que realizan los docentes en su tiempo libre.....	54
Tabla 10. Consejo de maestros.....	58
Tabla 11. Reuniones.....	59
Tabla 12. Actividades culturales y sociales.....	60
Tabla 13. Actos cívicos.....	61
Tabla 14. Olimpiadas científicas.....	63
Tabla 15. Juegos plurinacionales.....	64
Tabla 16. Otras actividades.....	65
Tabla 17. Cumplimiento obligatorio de las disposiciones administrativas.....	67
Tabla 18. Carga horaria 2016.....	69
Tabla 19. Carga horaria del Distrito educativo urbano de Cobija.....	70
Tabla 20. Carga horaria del Distrito educativo urbano de Cobija.....	71

Tabla 21. Carga horaria del Distrito educativo urbano de Porvenir.....	72
Tabla 22. Carga horaria de distritos educativos urbanos de Cobija y Porvenir.....	73
Tabla 23. Tiempo que los docentes invierten en actividad extracurriculares.....	75
Tabla 24. Remuneración que reciben los docentes por las actividades..... extracurriculares	76
Tabla 25. Salario suficiente para satisfacer las necesidades básicas de los..... maestros urbanos de Pando	78
Tabla 26. Actividad productiva que realizan los docentes en su tiempo libre.....	79
Tabla 27. Actos cívicos.....	81
Tabla 28. Reuniones.....	83

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Mapa del Departamento de Pando y su distribución en sus 15 provincias..	43
Figura 2. Mapa del Municipio de Porvenir.....	44
Figura 3. Organigrama de la FTEUP.....	48
Figura 4. Porcentaje de disposiciones administrativas.....	53
Figura 5. Porcentaje de actividad extracurricular que realizan los docentes en su.... tiempo libre.	55
Figura 6. Porcentaje de cumplimiento de disposiciones administrativas.....	68
Figura 7. Porcentaje de carga horaria de docentes de los Distritos Cobija..... y Porvenir	73
Figura 8. Porcentaje de docentes que en su tiempo libre dedican a actividades..... extracurriculares.	75
Figura 9. Porcentaje de docentes que reciben remuneración por actividades..... extracurriculares.	76
Figura 10. Porcentaje de salario que satisface necesidades básicas.....	78
Figura 11. Porcentaje de actividades productivas que realizan los docentes en su... tiempo libre	80

ÍNDICE DE ANEXOS

- Anexo N° 1. Documentos emitidos por autoridades administrativas de los distritos educativos de Cobija y Porvenir.
- Anexo N° 2. Entrevistas.
- Anexo N° 3. Encuesta.
- Anexo N° 4. Reivindicación de la jornada de ocho horas. (Declaración del 1ro de Mayo).
- Anexo N° 5. Boleta de Pago. Escala salarial del Ministerio de Educación.
- Anexo N° 6. Memorándum de designación.
- Anexo N° 7. Censo de Población y Vivienda 2012. Datos del Departamento de Pando.
- Anexo N° 8. Unidades Educativas del Distrito Educativo Urbano de Cobija.
- Anexo N° 9. Lista de docentes urbanos y sus cargas horarias del Distrito Educativo de Cobija.
- Anexo N° 10. Lista de docentes urbanos y sus cargas horarias del Distrito Educativo de Porvenir.
- Anexo N° 11. Calendario escolar 2016.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación aborda, de manera científica, la problemática relacionada con la vulneración de derechos laborales a la que son sometidos los maestros y maestras del sistema educativo público urbano de Pando, que están constituidos por los distritos educativos de Cobija y Porvenir, en el periodo febrero – octubre de la gestión 2016.

Estudio, que se enmarca en materia constitucional y laboral, basada en la contrastación de la norma legal con la realidad laboral y remunerativa de los docentes, es decir, específicamente, analizando el tiempo que dedican al acontecer educativo y los salarios que reciben por dicha labor. Es importante remarcar que este problema no es reciente, sino que sus orígenes nacen con la institución de las escuelas como centros educativos, puesto que existe una relación laboral, entre empleado (maestro o maestra) y empleador (Estado).

Asimismo, es relevante considerar la importancia de la presente investigación con relación a su aporte en los ámbitos laboral, teórico, educativo, legal, social, académico y personal, puesto que permite reconocer e identificar aspectos significativos que inciden en el trabajo de los maestros y maestras urbanos de Pando (Cobija y Porvenir).

Por otra parte, la investigación plantea una estructura basada en siete partes concretas: la planificación, el sustento teórico, el marco contextual, la exposición de resultados, la propuesta, las conclusiones y recomendaciones.

La planificación define los lineamientos generales que sigue la investigación. También, establece sus alcances y límites. Implica, dentro de su contenido, el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación, la hipótesis y el diseño metodológico, que muestra como se realizará el estudio, mediante el levantamiento y organización de datos e información, aplicando los métodos y técnicas necesarias y suficientes.

El sustento teórico explica, de manera clara, aspectos relacionados con la vulneración de derechos constitucionales referidas al trabajo extracurricular que realizan los maestros y

maestras urbanos de Pando, puesto que dicha labor no es remunerada. Está expresada en: marco histórico, marco teórico y marco legal.

El marco contextual ubica al estudio en un determinado espacio, es decir, delimita el lugar en el que se desarrollara la investigación, concretamente en los distritos educativos de Cobija y Porvenir, en sus áreas urbanas, que corresponden al Distrito educativo de Pando.

La exposición de resultados se basa en una exhaustiva revisión documental, aplicación de entrevistas y levantamiento de datos mediante encuestas. Por lo tanto, el trabajo de campo presenta bastante información, que es sometida a un profundo análisis, basado en la triangulación de datos coincidentes en las tres técnicas utilizadas.

La propuesta plantea cambios cualitativos en el proceso educativo, logrando que sea completa, teniendo como resultado una formación integral, continua, dinámica, y productiva, etc. Además, que permita nivelar los salarios de los docentes públicos urbanos de Pando con las horas laborales efectivas que realizan en una jornada de trabajo.

Por último, las conclusiones presentan la síntesis del trabajo de investigación, en sus partes más esenciales y trascendentes. Por su parte, las recomendaciones, proponen el uso adecuado de la información obtenida.

Este estudio permite abordar y comprender aspectos laborales que están normados por la Constitución Política del Estado, las leyes y otras disposiciones legales, pero, que en muchos casos no son tomados en cuenta, puesto que se exige a los maestros y maestras trabajar más allá de lo que estipulan sus memorándum de designación, por lo tanto, se demuestra que existe explotación laboral en el sistema educativo público urbano de Pando.

CAPÍTULO I

DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. Situación problemática

Los maestros y maestras del país, definen su tiempo laboral mediante el memorándum de designación emitida por el Ministerio de Educación (**Ver Anexo N° 6**), que especifica con claridad las horas de trabajo que se le asignan a cada docente, que según la carga horaria tiene un límite de 128 horas.

Sin embargo, los maestros del sistema educativo público urbano de Pando son conminados, citados, con carácter obligatorio, mediante instructivos, circulares, ordenes de servicio, cites u otros sistemas de información administrativa, a acudir a actos académicos, de capacitación, culturales, deportivos, reuniones, consejo de maestros que se realizan fuera de sus horas laborales, sin considerar que la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia en su artículo 236, la Ley del Estatuto del Funcionario Público (N° 2072) en su artículo 11, el Reglamento del escalafón del Magisterio (D.S. 04688) en su artículo 67, facultan a los docentes para acceder a otra fuente laboral en su tiempo libre, contrayendo obligaciones laborales con otras entidades públicas o privadas, por lo tanto no se les puede obligar a asistir a otro tipo de actividades.

Asimismo, los docentes son convocados a asistir a actos cívicos en días feriados cumplir con horarios dominicales y nocturnos, disponiendo arbitrariamente de horarios en los cuales se entiende que hay suspensión de actividades públicas y privadas, por lo tanto, no debe haber ningún tipo de actividad relacionada con el campo laboral, tal cual lo estipulan el D.S. 21060 (1985) en su artículo 67, el D.S. N° 2750 (2010) en su artículo 2 y la Resolución Ministerial 2016 (Ministerio de Educación) en su artículo 15, por lo que los docentes pueden disponer libremente de su tiempo para realizar actividades privadas a las cuales tienen derecho como cualquier otro ciudadano. Por lo tanto, los docentes, han demostrado entrega incondicional al servicio de la educación pública, dedicando horas de trabajo que no son remuneradas mediante un salario, yendo más allá de sus compromisos contractuales que estipulan en los memorándum de designación.

Remarcando, que las horas que los docentes son obligados a realizar trabajos extracurriculares están íntimamente relacionadas con la actividad educativa, pero, no son remuneradas, puesto que las boletas de pago de salarios (**Ver Anexo N° 5**) establecen con claridad las horas que son remuneradas y que coinciden con las del memorándum de designación, siendo que la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, en su artículo 46, no reconoce trabajo sin “justa retribución”.

1.1.2. Formulación del problema

¿En qué medida son vulnerados los derechos constitucionales laborales de los maestros y maestras del sistema educativo público urbano de Pando, en el periodo febrero – octubre de la gestión 2016, con relación la justa remuneración, establecida en el Artículo 46 de la Constitución Política de Estado Plurinacional de Bolivia?

1.1.3. Delimitación del problema

1.1.3.1. Campo temático

El tema se enmarca dentro de los derechos laborales establecidos en el Artículo 46, párrafos I y III de la Constitución Política de Estado Plurinacional de Bolivia. Por lo tanto, se desarrolla en Materia constitucional y laboral

1.1.3.2. Delimitación temporal

El estudio se desarrolla entre los meses de febrero a octubre de la gestión 2016.

1.1.3.3. Delimitación espacial

La investigación centra su estudio en el magisterio urbano del Departamento de Pando, específicamente en los distritos educativos de Cobija y Porvenir, puesto que son los únicos reconocidos como urbanos.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general

Demostrar la vulneración de los derechos constitucionales laborales de los maestros y maestras del sistema educativo público urbano de Pando, con relación al trabajo no remunerado, establecidos en el Artículo 46 de la Constitución Política de Estado Plurinacional de Bolivia, en el periodo febrero – octubre de la gestión 2016.

1.2.2. Objetivos específicos

- Analizar las disposiciones o comunicados administrativos que vulneran el derecho constitucional laboral de los maestros y maestras del sistema educativo público urbano de Pando (Cobija y Porvenir), relacionado con la remuneración justa por trabajo realizado, en el periodo febrero – octubre de la gestión 2016.
- Cuantificar las horas de trabajo que realizan los maestros y maestras del sistema educativo público urbano de Pando, las cuales no son remuneradas, en el periodo febrero – octubre de la gestión 2016.
- Comparar el grado de vulneración de los derechos constitucionales laborales de los maestros y maestras del sistema educativo público de Pando, con relación a la remuneración justa por trabajo realizado, entre los distritos educativos de Cobija y Porvenir.

1.3. JUSTIFICACIÓN

Un aspecto relevante, que se debe considerar, es la importancia de la presente investigación con relación a su aporte en los ámbitos laboral, teórico, educativo, legal, social, académico y personal, puesto que permite reconocer e identificar aspectos trascendentales que inciden en el ámbito laboral de los maestros y maestras de Pando.

a) Justificación Laboral

La importancia del presente estudio radica en que permitirá poner al descubierto, de manera objetiva, la vulneración de los derechos constitucionales laborales teniendo como referencia de estudio el periodo febrero – octubre de la gestión 2016, relacionadas con las

horas que trabajan los maestros y maestras del sistema educativo público urbano de Pando, las cuales no son remuneradas. Ejemplos concretos son: los juegos plurinacionales y las olimpiadas científicas, que implican trabajar domingos y horario cotorino; asistir a actividades en días feriados; Asistir a reuniones pedagógicas en horarios no laborales; por lo que se considera que prestan servicios extra laborales, por lo tanto, son objeto de explotación laboral.

Asimismo, advierte los excesos que realizan los funcionarios de las distintas instancias administrativas educativas públicas, al aplicar sanciones por no cumplir con determinadas disposiciones que son instruidas como de carácter obligatorio, cuando el nadie puede obligar a los docentes a trabajar más allá de las horas establecidas legalmente. Tomando en cuenta que en la Resolución Suprema N° 212414 (Reglamento de Faltas y Sanciones Disciplinarias), no existen sanciones para aquellos docentes que cumplen con su horario laboral y no acuden a convocatorias realizadas por el sector administrativo, sea cual fuere el motivo de la citación.

Por lo tanto, alerta al sector del magisterio urbano pandino a replantear la defensa de sus derechos laborales y salariales, tomando en cuenta que las horas trabajadas no están acorde con las horas pagadas.

b) Justificación legal

Legalmente, el presente estudio, permitirá abordar las diferentes normas que regulan el ámbito laboral de los maestros y maestras urbanos de educación de Pando, específicamente aquellas que establecen la concordancia entre el tiempo de trabajo realizado y el salario percibido, tomando en cuenta el memorándum de designación, la boleta de pago y las disposiciones administrativas para realizar trabajos extracurriculares, como documentos válidos para este estudio. De esta manera, conocer si la norma vigente considera estos aspectos necesarios para el desarrollo laboral del magisterio urbano pandino.

c) Justificación social

Socialmente, permitirá que los miembros de la comunidad educativa pandina (estudiantes, padres y madres de familia, organizaciones sociales, autoridades) conozcan la verdadera

dimensión de la labor del maestro y maestra del sistema educativo público de Pando, mostrando con claridad el tiempo verdadero que dedican los docentes a la labor educativa. Consecuentemente, con esta investigación, se pretende generar un cambio en la percepción social ante la creencia de que los maestros y maestras trabajan sólo las horas que son asignadas en su memorándum de designación, cuando en realidad al labor docente implica horas extraordinarias que no están reconocidas por parte de las autoridades educativas, puesto que no se le asigna ningún tipo de retribución.

d) Justificación académica

Académicamente, este estudio servirá de base y guía para quienes incursionen en investigaciones jurídicas laborales relacionadas con derechos constitucionales referidas al salario y la retribución justa del trabajo realizado.

Por otra parte, la presente investigación, permite demostrar la pertinencia teórica y práctica que fue obtenida durante los años de estudio universitario, puesto que utiliza terminología legal adecuada y terminología investigativa que corresponde a procesos científicos. Por lo tanto, es la demostración personal de las competencias profesionales adquiridas en Ciencias Jurídicas y la efectividad de los contenidos curriculares de la Universidad Amazónica de Pando.

1.4. HIPÓTESIS

El trabajo no remunerado vulnera los derechos constitucionales laborales de los maestros y maestras del sistema educativo público urbano de Pando.

1.4.1. Identificación de variables

- a) Variable independiente:** Trabajo no remunerado
- b) Variable dependiente:** Vulneración de derechos constitucionales laborales de los maestros y maestras del sistema educativo público urbano de Pando (Cobija y Porvenir).

1.4.2. Conceptualización de variables

- a) **Trabajo no remunerado.** Según Marco A. Dick (2002) es: *“Parte de la producción del trabajador no pagada dentro del salario.”* (p. 95)

- b) **Vulneración de derechos constitucionales laborales de los maestros y maestras de Pando.** Se entiende como la conculcación de las garantías legales por parte del empleador, ignorando las disposiciones jurídicas expuestas en la Constitución Política del Estado y las normativas laborales vigentes.

1.4.3. Operacionalización de variables

Raúl Rojas Soriano (1998) afirma que la operacionalización de la hipótesis se basa en la existencia de la o las variables, explicando que se desglosan a través de un proceso de deducción lógica, en indicadores que representan ámbitos específicos de las variables.

“Los indicadores pueden, a su vez, medirse mediante operaciones (índices) o investigarse por medio de ítems o preguntas que se incluirán en los instrumentos para recopilar la información (cuestionario, cédula de entrevista, guía de investigación). De esta forma se podrá recoger datos útiles y suficientes para probar la hipótesis.” (p. 170)

Además, aclara que hay que tener cuidado con la elección de indicadores, aceptando sólo aquellos que midan efectivamente las variables en cuestión.

VARIABLE	CONCEPTO	CATEGORÍA DIMENSIÓN	INDICADOR	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<u>INDEPENDIENTE</u>				
Trabajo no remunerado	Parte de la producción del trabajador no pagada dentro del salario.	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo extracurricular 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo fuera de horas laborales • Trabajo en fin de semana • Trabajo en días feriados. • Trabajo nocturno 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión documental. Registro de documentos • Encuesta Cuestionario • Entrevista Cuestionario
<u>DEPENDIENTE</u>				
Vulneración de derechos constitucionales y laborales de los maestros y maestras de Pando	Conculcación de las garantías legales por parte del empleador, ignorando las disposiciones jurídicas expuestas en la Constitución Política del Estado y las normativas laborales vigentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos constitucionales • Derechos laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Garantías constitucionales a la remuneración justa por el trabajo realizado (Art. 46 C.P.E.) • Horas establecidas en el memorándum de designación. • Horas extracurriculares trabajadas mensualmente. • Calculo de la remuneración salarial no percibida por el trabajo realizado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión documental. - Registro de documentos • Entrevista Cuestionario • Encuesta Cuestionario

1.5. DISEÑO METODOLÓGICO

1.5.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación que corresponde al presente trabajo de grado es EXPLICATIVO, puesto que parte de la lógica de estudiar el fenómeno a partir de sus causas.

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos, están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales, variables o características que representan y como se dan sus interrelaciones.

Tiene como objetivo encontrar las relaciones causa - efecto que se dan entre los hechos que se relacionan con el objeto de investigación. (Mejía, 1999, p. 40)

Por lo tanto, se pretende demostrar a partir de una causa (trabajo no remunerado) un determinado efecto (vulneración de derechos constitucionales y laborales de los maestros y maestras del sistema educativo público urbano de Pando [Cobija y Porvenir]).

1.5.2. Método utilizado

El método utilizado es de carácter INDUCTIVO. Linares (2008, p. 38) explica que este método parte de la presentación de aspectos particulares del problema, hasta llegar a los aspectos generales.

El presente estudio considera como objeto de análisis específico a la falta de remuneración por trabajos extracurriculares realizados, por parte de los maestros y maestras del sistema educativo público urbano de Pando (Cobija y Porvenir), por lo que permitirá demostrar la vulneración de derechos laborales, llegando incluso a la explotación laboral.

1.5.3. Enfoque

El presente trabajo fundamenta sus resultados en la utilización del enfoque metodológico mixto, por lo tanto, denominado CUALI-CUANTITATIVO.

El enfoque cualitativo centra sus esfuerzos en ENTENDER las variables, mientras que el enfoque cuantitativo en MEDIRLOS. Esto significa que el trabajo conjunto de estos enfoques permite valorar y cuantificar los datos con mayor precisión.

1.5.4. Diseño de la investigación

El presente estudio se encuentra enmarcado dentro del diseño investigativo No Experimental.

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar de forma intencional las variables independientes, para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación No Experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 149)

Consecuentemente, se observará la vulneración de los derechos constitucionales laborales que afectan a los maestros y maestras del sistema educativo público urbano de Pando, a partir de disposiciones que transgreden la norma, emanadas por diferentes instancias educativas.

Por lo tanto, se utilizará el diseño investigativo Transversal o Transeccional, que es una rama de la investigación No Experimental, Considerando que: *“...recolectan datos en un sólo, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación, en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.”* (Ibidem, 2010, p. 151)

En el presente caso el análisis se centra en un tiempo determinado, la gestión 2016.

1.5.5. Técnicas e instrumentos de investigación

Se utilizará las siguientes:

1.5.5.1. Revisión Documental

La revisión documental, en la presente investigación, tiene como fundamento la información de documentos proporcionados por las diferentes instituciones educativas, organizaciones sindicales y los maestros y maestras de Pando.

- Dirección Departamental de Educación de Pando.
- Subdirecciones de Educación de Pando.
- Direcciones Distritales.
- Direcciones de Núcleo.
- Direcciones de Unidades Educativas.
- Federación de Maestros Urbanos de Pando.

Asimismo, la revisión documental legal, que implica:

- Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia
- Ley General de Trabajo.
- Ley de la Educación N° 070, Avelino Siñani y Elizardo Pérez.
- Ley del Estatuto del Funcionario público N° 2027.
- Decreto Supremo N° 04688, Reglamento del escalafón nacional del servicio de educación.
- Resolución Suprema N° 212414, Reglamento de faltas y sanciones disciplinarias.
- Memorándum de designación.
- Boleta de pago salarial.
- Documentos administrativos (Instructivos, circulares y ordenes de servicio).

El instrumento para la recolección de información, mediante la revisión documental, es el cuadro de registro de datos (**Ver Anexo N° 1**), es decir, los cuadros de sistematización de información documental.

1.5.5.2. La entrevista

Se realizarán entrevistas a expertos o entendidos juristas en materia laboral, autoridades educativas y dirigentes del magisterio pandino, que permitan conocer de primera fuente sobre los siguientes aspectos importantes;

- Aplicación de la norma constitucional y laboral en el ámbito educativo, con referencia a la remuneración por trabajo realizado.
- Emisión de instructivos o directivas que ordenan realizar trabajos, con carácter obligatorio, a los miembros del sistema educativo público urbano de Pando, que no implican ningún tipo de remuneración.
- Formas y niveles de explotación laboral en el sistema educativo público urbano de Pando.

El instrumento para la recolección de datos, mediante la entrevista es la guía de preguntas (**Ver Anexo N° 2**), plasmada en un cuestionario, que responde a una entrevista semi-estructurada y diseñada en base a diferentes preguntas abiertas.

1.5.5.3. Encuesta

La encuesta es una técnica cuantitativa, que en el presente trabajo de grado permitirá consultar a un determinado estrato del magisterio pandino (maestros y maestras), sobre los niveles de explotación laboral y la falta de remuneración por determinados trabajos realizados.

Ramiro Avendaño y Alfonso Lucana (2005) definen plantean que: *“Es una pesquisa o averiguación que utiliza como herramienta los cuestionarios y su aplicación, para conocer la opinión pública. Consiste en el acopio de testimonios orales y escritos de personas vivas.”* (p. 46).

Consecuentemente, el instrumento para realizar la encuesta es el cuestionario (**Ver Anexo 3**) que consta de 8 preguntas.

1.5.5.4. Población y muestra.

La población de estudio seleccionada está conformada por maestros y maestras del sistema educativo público urbano de Pando, que corresponden a los Distritos Educativos de Cobija y Porvenir, dato obtenido de los registros de la Federación de Maestros Urbanos de este departamento. Por lo tanto, el número de universo o población es de 791 maestras y maestros activos en el Distrito Educativo Urbano de Pando (**Ver Anexos N° 9 y 10**), en el periodo febrero – octubre de la gestión 2016. A partir de este criterio, se

utiliza la fórmula de Ramiro Avendaño y Alfonso Lucana (2005, p. 124) aplicando una fórmula de población finita o conocida para obtener la muestra representativa. En consecuencia se presenta el siguiente procedimiento:

Fórmula

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{N * E^2 + Z^2 * p * q}$$

n = Tamaño de la muestra = x

Z = Nivel de confianza = 1,96

p = Variabilidad positiva = 0,5

q = Variabilidad negativa = 0.5

N = Tamaño de la población o universo = 791

E = Es la precisión o el error = 0,05

$$n = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5 * 791}{791 * 0,05^2 + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{3,8416 * 0,25 * 791}{791 * 0,0025 + 3,8416 * 0,25}$$

$$n = \frac{759,6}{1,97 + 0,9604}$$

$$n = \frac{759,6}{2,9}$$

$$n = 261$$

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL TEÓRICO

El presente trabajo de grado presenta el siguiente sustento teórico, que contempla tres aspectos: marco histórico, marco teórico y marco legal.

2.1. MARCO HISTÓRICO

La historia del hombre está íntimamente ligada a la historia del trabajo y a su división, tomando en cuenta los niveles de responsabilidad productiva dentro de los grupos humanos, diferenciando aquellos trabajos manuales, que necesitaban del empleo de la fuerza física, de aquellos de carácter intelectual. La presente investigación identifica, en ambos casos, la explotación laboral a la cual son sometidos los maestros.

2.1.1. Transición del modo de producción esclavista al modo capitalista

Juan Carlos Moreno Reyes Ortiz (2006, p. 259), afirma que Karl Marx divide las etapas del desarrollo de la humanidad en comunismo primitivo, esclavismo, feudalismo, capitalismo y comunismo superior.

Etapas que en el transcurso de la historia han ido desarrollándose sucesivamente, hasta llegar al capitalismo, modo de producción actual. Hay que considerar que desde el modo de producción esclavista hasta la actualidad, la explotación del hombre por el hombre siempre ha sido una constante. Los grupos de poder, llámese clase dominante, han sometido a sus caprichos económicos a la clase trabajadora.

El estudio, toma en cuenta tres modos de producción como referencia teórica: el esclavismo, el feudalismo y el capitalismo. El comunismo primitivo y el comunismo superior no son tomados en cuenta; el primero, porque no existía la propiedad privada, por lo tanto no había explotación laboral; el segundo, porque aún no se ha llegado a ese modo de producción.

Es necesario hacer referencia al Modo de Producción Esclavista, que según Guillermo Lora (s.f., p. 41) es la primera forma de sociedad clasista, puesto que ha centrado su crecimiento productivo y de acumulación de la riqueza en la fuerza de trabajo de los esclavos, es decir en mano de obra gratuita, puesto que no se reconocía ningún tipo de

remuneración económica a los esclavos, convirtiéndoles en una fuerza laboral barata. En los tiempos actuales, muchas instituciones tienen esta concepción del empleado, porque hacen que esté trabaje más de las horas estipuladas en sus contratos, y muchas veces sin retribuir con un salario al trabajo realizado de manera extraordinaria.

Por su parte, en el Modo de Producción Feudal la esclavitud paso a un segundo plano, surgiendo otro tipo de trabajador dependiente y otro amo. Marx, según Guillermo Lora (s.f.), identifica dos tipos de actores en esta relación productiva: *“Los explotados: el siervo de la gleba y oficiales y aprendices del taller artesanal; en el campo, el siervo (que realiza trabajo servil, sin retribución, teniendo apenas una parcela que cultiva para sí) es explotado y oprimido por el dueño del latifundio. Explotadores: la nobleza feudal y el maestro artesano.”* (p. 41)

Por lo tanto, se basaba en aquel que no recibía pago alguno por el trabajo realizado, sino que trabajaba para el señor feudal, quien dotaba una determinada cantidad de tierra, la cual debía ser trabajada logrando destinar la mayoría de la producción para el dueño. Si el siervo no producía era echado, porque la tierra no le pertenecía, sólo era prestada.

Teóricamente estas prácticas de trabajo ya fueron erradicadas, tal cual lo expresa Roberto Nina Freita (**Ver Anexo N° 2**), Inspector de la Jefatura Departamental de Trabajo de Pando, al responder a la siguiente pregunta: ¿En Bolivia, legalmente, está permitido el trabajo ad honorem?

“No, la misma Constitución dice en su Artículo 46, todo trabajo debe ser remunerado, debe recibir una remuneración justa todo trabajador, y nadie debe hacerlo de manera gratuita, por el contrario sería una servidumbre, y la servidumbre ya ha sido abolida bastante tiempo atrás.” (Entrevista)

Por lo tanto, nadie debe trabajar sin que reciba un pago justo y equitativo por la labor realizada, puesto que sería como retroceder a modos de producción ya extintos, desconociendo los derechos laborales de los trabajadores y empleados, en este caso específico, de los docentes urbanos de Pando.

El Modo de Producción Capitalista cambia las condiciones laborales, surge el patrón y el obrero, gracias a la Revolución Industrial. Inicialmente, el obrero recibía un pago por el

trabajo realizado, pero, las condiciones laborales no eran las adecuadas, puesto que las horas de trabajo eran excesivas y el salario o sueldo era miserable.

Marco A. Dick (2002), explica que Marx *“Distingue el trabajo de la fuerza de trabajo, o sea lo que el trabajador vende el uso de su fuerza de trabajo, es decir el fruto de su trabajo, por ello el trabajo es considerado como una mercancía como todas las demás, por lo tanto tiene su valor, en torno al cual oscila su salario.”* (p. 89)

El capitalismo es la expresión genuina de la lucha de clases, en la que La clase trabajadora ha ido avanzando paulatinamente y logrando conquistas laborales que en la actualidad permiten que el trabajador no sea muy explotado, aunque la explotación laboral sigue vigente en las fuentes laborales públicas y privadas.

2.1.2. El salario en la antigüedad

Guillermo Cabanelas de Torres (2003), plantea que *“Etimológicamente, esta palabra viene de sa-larium, de sal; mientras que la palabra sueldo hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción soldada, que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas.”* (p. 403)

Es importante remarcar que sólo recibían un salario aquellos que no eran esclavos, es decir ciudadanos, y que no se dedicaban a las tareas productivas, sino aquellas que implicaba una función militar, es decir, de seguridad del Estado.

Sin embargo, Moreno (2006) afirma que *“...antiguamente a los trabajadores de las minas de sal se les pagaba con especies, es decir con sal...”* (p. 281)

Lo que hay que aclarar es que los trabajadores de las minas contaban con esclavos que hacían el trabajo físico, pero que no recibían ningún salario por el trabajo realizado. Por lo tanto, el salario o retribución por un trabajo determinado no estaba contemplado para todos aquellos que movían el aparato productivo, sino sólo a aquellos que tenían la condición de ciudadanos, por lo tanto gozaban de determinados derechos.

2.1.3. El salario en el modo de producción capitalista

El Modo de Producción Capitalista, a partir de la privatización del aparato productivo estatal, ha creado dos clases antagonistas: la burguesía o clase dominante y los obreros o clase dominada. A partir de esta contradicción, surgen relaciones de producción que implican a aquellos que son dueños de los medios de producción y aquellos que son dueños de la fuerza de trabajo. Sin embargo, el producto de esta relación no es dividida equitativamente, puesto que los empleadores se adueñan de la mayoría de las ganancias, cediendo a los trabajadores una miserable cantidad remunerativa, denominada salario.

Según Cabanelas (2003) *“El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras...”* (p. 403)

Derechos que en el capitalismo siempre tienden a la explotación laboral, puesto que el trabajador o empleado siempre produce más de lo que se le paga. Es decir, el trabajador dedica cantidad de trabajo que no es retribuido mediante una remuneración

Según Dick (2006), Karl Marx explica que *“...La productividad de la hora de trabajo es la que importa al capitalista y esa productividad es tanto mayor cuanto más perfeccionados son los medios de producción puesto a disposición del trabajador.”* (p. 89)

Históricamente, el trabajador ha buscado mejorar su condición laboral, tomando en cuenta las horas de trabajo, y el salario que percibe, puesto que siguiendo la teoría de Karl Marx, el empleador busca que el empleado produzca más, por lo tanto, genere más ganancias, sin embargo, los salarios mantienen un mismo valor. Es decir, a mayor esfuerzo del trabajador mayor ganancia para el empleador, pero ningún beneficio adicional para el empleado. A esto se denomina plusvalía.

“La parte de la producción no remunerada al obrero...El capitalista obliga al obrero a trabajar más allá del tiempo necesario, para producir el valor de su fuerza de trabajo, por lo tanto el obrero asalariado es la única fuente de plusvalía...La plusvalía se incrementa por el aumento del tiempo necesario a un tiempo adicional...” (Reyes, 2006, p.284)

En esencia, la plusvalía es el excedente de trabajo no remunerado, por el cual el empleador obtiene réditos económicos del empleado.

2.1.4. Conquistas laborales con relación a las horas de trabajo

En el transcurso de la historia, muchos son los ejemplos sobre las luchas del movimiento obrero y laboral para conseguir un trato justo relacionado con la remuneración salarial, pago equitativo que por lo menos responda a las necesidades básicas de subsistencia. Tomando en cuenta la importancia del trabajador en el proceso productivo material e intelectual.

Un ejemplo concreto es la lucha que dio origen al Día del Trabajo. *“La fecha conmemora aquel 1º de mayo de 1886, cuando un grupo de obreros norteamericanos se movilizó en reclamo de reivindicaciones laborales que, entre otras cosas, pedían jornadas de 8 horas de trabajo.”* (Córdova, *sf*, p.1)

Movimiento laboral que consideraba que el tiempo dedicado al ámbito laboral debía ir acorde con la remuneración o salario (**Ver Anexo Nº 4**). Es necesario remarcar que esta relación económica es trascendental, puesto que de esto dependía que el trabajador esté en condiciones de mantener a su familia, mediante la satisfacción de las necesidades básicas y aquellas que estaban relacionadas con su desarrollo personal y familiar. Además, se consideraba que era necesario que haya tiempo suficiente entre jornadas laborales para el descanso y la recarga de energías. Sin embargo, como en toda reivindicación laboral existe resistencia por parte del empleador, por lo que los trabajadores pagaron con vidas humanas sus logros y conquistas laborales.

Por su parte el movimiento obrero latinoamericano, motivado por el ejemplo de estos mártires de Chicago, lograron consolidar su propio pliego petitorio con relación a las horas laborales, tal cual lo expresa Ernesto A. Isuani (1985) con relación al sector laboral argentino. *“El 1º de Mayo de 1890, los obreros elevaron al Congreso de la Nación un documento con 7.431 firmas en el cual se solicitaba, entre otras cosas jornada de trabajo de 8 horas...”* (p.1)

Jornadas de trabajo que se mantienen, en la actualidad, en la mayoría de los sectores laborales, logrando consolidar de esta manera parámetros concretos con relación al

tiempo que deben cumplir los trabajadores en sus fuentes laborales, puesto que si se excede con tiempo adicional debe ser remunerado de manera excepcional.

2.1.5. El sector laboral educativo y sus reivindicaciones salariales

El ámbito latinoamericano es la muestra más palpable de la vulneración de los derechos laborales de los maestros y maestras. Muestra de ello son las constantes luchas que realizan los miembros del magisterio. Es así que el magisterio venezolano de manera abierta expone la situación crítica en que se encuentran los maestros y maestras del país bolivariano.

El maestro venezolano históricamente ha sido objeto de un doble discurso por parte de las autoridades educativas...A pesar de las descalificaciones, los maestros han sido protagonistas de luchas gremiales que han servido para mejorar un tanto los magros sueldos que han caracterizado el trabajo magisterial en Venezuela. El comienzo del siglo XXI no ha traído para los maestros venezolanos mejores perspectivas. Los salarios devengados nunca han logrado alcanzar los estándares mínimos como para lograr compensar los niveles de inflación en el país. (Ramírez, 2006, p.1)

La situación en el magisterio de la República Dominicana no varía mucho, puesto que según la periodista Pilar Moreno (16 de marzo de 2013), del diario "El Nacional": *"El presidente de la Asociación Dominicana de Profesores (ADP), Eduardo Hidalgo, llamó a los educadores públicos a prepararse para una lucha larga porque su salario base sea aumentado a RD\$13,500 pesos por tanda, más los incentivos por concepto de distancia, preparación académica y tiempo en servicio."* (p.1)

Claramente, estos son antecedentes concretos, que presenta la realidad latinoamericana, sobre explotación laboral a los que está sometido el magisterio en esta parte del mundo, puesto que no se remunera de manera justa el trabajo que realizan los docentes, vulnerando sus derechos.

Es importante remarcar que el sector laboral educativo boliviano y peruano no es ajeno a las luchas por la reivindicación salarial, la asignación de horas completas de trabajo y las condiciones adecuadas laborales, puesto que es el sector que menos recursos percibe,

con relación a los funcionarios públicos del Ministerio de Educación, tal cual se puede observar en la escala salarial de este ministerio y las boletas de pago de los maestros **(Ver Anexo N° 5)**. Un ejemplo concreto es que los maestros que se profesionalizan en las Escuelas Superiores de Maestros, se titulan con el grado de licenciatura, sin embargo, perciben un salario menor o similar a un Administrativo IV o a un Auxiliar I del Ministerio de Educación, que equivale igual o menor a 3.500 Bs. (Tres mil quinientos bolivianos), cuando en realidad, por su grado formativo, deberían ganar mínimamente como un Profesional IV, que equivale en el Ministerio de Educación a salarios superiores a los 10.000 Bs. (Diez mil bolivianos) **(Ver Anexo N° 5)**. Claramente, los maestros y maestras no son reconocidos por la labor esencial que realizan, especialmente por aquellos que son parte de los gobiernos de turno.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Línea teórica

La línea teórica que sigue este trabajo de grado parte de una visión marxista de la realidad, es decir, que acude al Materialismo Histórico para desentrañar los aspectos fundamentales en la relación de producción establecida entre el Estado y los maestros y maestras pertenecientes al sistema educativo público urbano de Pando.

2.2.1.1. Capitalismo y explotación

El modo de producción capitalista, promulga la acumulación de la riqueza mediante la explotación del hombre por el hombre, es decir, unos (explotadores) se hacen ricos y poderosos en base al trabajo y sacrificio de otros (explotados).

La moderna sociedad burguesa que se alza sobre las ruinas de la sociedad feudal no ha abolido los antagonismos de clase. Lo que ha hecho es crear nuevas clases, nuevas condiciones de opresión, nuevas modalidades de lucha, que han venido a sustituir a las antiguas.

Sin embargo, nuestra época, la época de la burguesía, se caracteriza por haber simplificado estos antagonismos de clase. Hoy toda la sociedad tiene a separarse, cada vez más abiertamente, en dos grandes campos enemigos, en dos clases antagónicas, la burguesía y el proletariado. (Marx y Engels, 1948, p.7)

Estas clases contrarias en sus intereses, en Bolivia, están representadas, por una parte, por los capitalistas o dueños de los medios de producción y los gobiernos de turno que los respaldan y por otra la clase trabajadora, aglutinados en torno a las organizaciones sindicales y campesinas, tales como la Central Obrera Boliviana (COB), la Confederación de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CSUTCB) y otras. Antagonistas que, en la mayoría de las ocasiones, se encuentran enfrentados en torno a cuestiones económicas y laborales.

El caso de los maestros, como empleados públicos, sus intereses se ven contrastados con los intereses de los gobiernos de turno, que en la mayoría de los casos defienden los intereses de la clase dominante, en el presente modo de producción, la burguesía. Por lo tanto, es necesario comprender la esencia productiva de Bolivia, es decir, el modo de producción imperante, puesto que de esta identificación se comprende ciertas actitudes del Estado ante el desarrollo de la superestructura (Cultura, educación, derecho, religión, filosofía, política, etc.), condicionada por la estructura económica.

El periódico MASAS N° 2061 (2007), basado en la Tesis de Pulacayo, hace la identificación concreta de los modos de producción en las cuales se desarrolla el aparato productivo boliviano en la actualidad:

“La tesis caracteriza a Bolivia como país capitalista atrasado de economía combinada, por lo tanto que ya vive la experiencia capitalista bajo el dominio del imperialismo, que es el que impide el pleno desarrollo de nuestras fuerzas productivas (industrialización integral, producción maquinizada y a gran escala de productos agrícolas, salud y educación gratuitas y de calidad para todos, etc.).” (p.3)

Al afirmar que Bolivia es un país capitalista de economía combinada se refiere a que el aparato productivo se desarrolla en el marco capitalista, pero, que aún hay sectores productivos enmarcados en el modo de producción feudal. Ejemplo concreto son los productores del campo, en muchas comunidades aún siguen utilizando el arado para preparar la tierra, mientras que en otras se utiliza el tractor y equipo pesado para realizar esta labor.

En el ámbito educativo, aún se debe seguir trabajando con la pizarra y la tiza. Cuando en otros países se trabaja con las pizarras electrónicas y digitales. El Gobierno Nacional propugna la revolución tecnológica, pero, en los hechos limita su uso, puesto que no permite que los docentes presentes planes y programas de manera digital; se sigue con el material impreso. Se prohíbe el uso de celulares dentro de las unidades educativas, ignorando que son un medio didáctico rico en información.

2.2.1.2. Lucha de clases

El Manifiesto Comunista es la expresión revolucionaria del proletariado mundial que encarna los anhelos de los explotados en contra de los explotadores, que se ven encarnados en la burguesía, las transnacionales y los gobiernos pro-capitalistas. En este documento se reconoce e identifica con claridad los antagonismos de clase.

“Toda historia de la sociedad humana, hasta la actualidad, es una historia de lucha de clases...en una palabra opresores y oprimidos, frente a frente siempre, empeñados en una lucha ininterrumpida...” (Marx y Engels, 1948, p.6)

Lucha que implica la dictadura de alguna de las clases en controversia, es decir, el dominio económico mediante el control del aparato productivo, y de esta manera imponer sus valores y filosofía en la superestructura social (Cultura, educación, leyes, política, arte, religión, etc.)

La lucha se agudiza en el ámbito educativo, puesto que la clase progresista (maestros) busca un verdadero cambio educativo mediante la formación de recursos humanos calificados, proponiendo una verdadera revolución pedagógica y tecnológica, ante la propuesta de los gobiernos de turno que siguen recetas de organizaciones internacionales que pretenden privatizar la educación boliviana, yendo en contra de la formación integral de los educandos y la estabilidad laboral de los trabajadores de educación urbana de Bolivia y de Pando. Tal cual lo expresa la propuesta de la Resolución Ministerial 001/2017, que ya se socializa desde el mes de octubre del 2016.

Por lo tanto, no es de extrañarse que los gobiernos de turno ponen en práctica una serie de medidas legales que en apariencia benefician a la clase trabajadora, sin embargo, la realidad muestra que los únicos beneficiados son los propietarios de los medios de

producción (capitalistas), puesto que permite que el empleado sea igual de pobre, mientras que el empleador sea más rico.

“De todas las clases que hoy se enfrentan con la burguesía no hay más que una verdaderamente revolucionaria: el proletariado...el pequeño industrial, el pequeño comerciante, el artesano, el labriego, todos luchan contra la burguesía para salvar de la ruina su existencia como tales clases. No son pues revolucionarios, sino conservadores...” (Marx y Engels, 1948, p.11)

El proletariado no es propietario más que de su fuerza de trabajo, por lo tanto, es lo único que puede vender al empleador, sea privado o estatal. Lo mismo ocurre con los maestros y maestras, ellos y ellas no son más dueños que de su conocimiento, por lo que es lo único que pueden vender a los empleadores. Por el contrario, los comerciantes, los agricultores, los artesanos, son dueños de la parcela, del negocio, del taller, por lo que poseen propiedad privada, limitada, pero, propiedad al fin y al cabo, por eso se aferran a esta pertenencia y por no perderla muchas veces apoyan a la burguesía y se convierten en contrarrevolucionarios.

Por su parte, la tesis de Pulacayo plantea que:

“La lucha de clases es, en último término la lucha por la apropiación de la plusvalía. Los proletarios que venden su fuerza de trabajo luchan por hacerlo en mejores condiciones y los dueños de los medios de producción (capitalistas) luchan por seguir usurpando el producto del trabajo no pagado, ambos persiguen objetivos contrarios, resultando estos intereses irreconciliables...” (1946, p.12)

Al apropiarse de la plusvalía los trabajadores recuperan los beneficios económicos que son adueñados por el empleador. En el caso de los maestros, se refleja en la remuneración correspondiente por el trabajo extracurricular, puesto que esta labor excedentaria es usufructuada por los gobiernos de turno, beneficiando a sus intereses políticos, económicos ideológicos y de clase.

2.2.2. Explotación laboral y Plusvalía

La clase trabajadora que vende su fuerza de trabajo de dos maneras: puede realizarlo de manera física, es decir efectuando una actividad en la que es necesaria la participación dinámica del trabajador, mediante el uso de la fuerza física. Como ocurre en las fábricas (pertenecientes a la empresa privada), o en las minas (aparato productivo estatal); también, de manera intelectual, puesto que gasta energías que implican el desgaste del ser humano. Clásicos casos se pueden observar en las empresas privadas, donde la clase ejecutiva y administrativa presta sus servicios; también, es visible en el sector público, reflejados en los servidores o funcionarios públicos.

Una de las deformaciones del trabajo es seguramente la explotación que se hace de los trabajadores o empleados públicos o privados. Sin embargo, para comprender que es la explotación laboral es necesario establecer que se entiende por trabajo y que se entiende por explotación.

Según la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) (2014) *“...se ha hablado del trabajo como libertad y como derecho de las personas, siendo sus elementos esenciales y constitutivos la dignidad, la libertad y el factor humano.”* (p.7)

Entendiéndose como las actividades laborales que realizan las personas en condiciones adecuadas y razonables.

Asimismo, la O.I.T., plantea que *“Lo que caracteriza a la explotación laboral, en cambio, es la carencia de la dignidad del trabajo y la ausencia de un marco de libertad, ya sea porque la persona se ve obligada a realizar ciertas tareas...”* (Ibidem)

Hay que considerar que todo trabajo que es condicionado y considerado de carácter obligatorio ya afecta la dignidad del trabajador, puesto que lo está haciendo de manera forzada. Consecuentemente, se adecua a la afirmación que la explotación laboral corresponde a *“todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”*. (O.I.T., 2014, p.9)

Situación que se asemeja al ambiente laboral que se desarrolla en el magisterio urbano pandino, puesto que los maestros y maestras realizan obligatoriamente trabajos que están

fuera de su horas laborales; actividades y tareas que son dispuestas por las autoridades administrativas del sector educativo sin considerar que los docentes tienen derecho a realizar actividades particulares, como todo ciudadano, que ha cumplido con sus horas laborales.

Es necesario tomar en cuenta que, en Bolivia, el Magisterio constantemente ha planteado pliegos petitorios sobre la necesidad de resolver el tema salarial en razón de la canasta familiar, es decir, tomando en cuenta los gastos familiares de por lo menos cinco miembros, que con seguridad superan los sueldos actuales. Por lo tanto, es de suma importancia comprender que *“La lucha por el salario mínimo vital no anula la explotación porque sigue vigente la plusvalía, aunque en una proporción menor. Por tanto llegamos a la conclusión de que la lucha por el aumento de salarios es por la apropiación de una parte de la plusvalía que beneficia al patrón. Esta lucha es uno de los puntos cruciales de la lucha de clases.”* (P.O.R., 2010, p.5)

Además, de pedir al Gobierno de turno y al Ministerio del ramo que cumpla con el slogan que maneja cada vez que hay descuentos cuando los docentes optan por la huelga o el paro de actividades, **“HORA TRABAJADA, HORA PAGADA”**. Esta afirmación, que constantemente es utilizada por el Ministro de Educación y el personal a su cargo, ocasiona que los docentes salgan a las calles, puesto que los maestros trabajan horas no remuneradas, cuando asisten a actividades obligatorias fuera de sus horarios laborales.

Uno de los elementos fundamentales que sirve como referencia de la explotación laboral que sufre el magisterio nacional y departamental, es el planteado por el Partido Obrero Revolucionario (POR), con relación al conflicto del Magisterio Paceño sobre la reivindicación salarial, realizada en el mes de mayo de 2010, que refleja la situación de todo el magisterio nacional, cuando explica que:

El planteamiento del ‘salario justo o digno’ en el movimiento obrero deriva del desconocimiento de las leyes del desarrollo del régimen de producción capitalista, consecuencia del crecimiento de las fuerzas productivas que determina una relación particular entre el trabajador (fuerza de trabajo) y la patronal que necesita del trabajo del obrero para poner en funcionamiento las máquinas con la finalidad de producir mercancías. Se trata pues de una de las leyes básicas del capitalismo en la que, el

dueño de los medios de producción (burgués), al comprar la fuerza de trabajo del obrero genera la plusvalía (una parte del trabajo no pagado) que es la fuente de la ganancia y la acumulación del capital. El capitalismo sin plusvalía no sería explotador y, por tanto inviable. (Masas, 2010, p.5)

Es ingenuo pensar que la plusvalía (trabajo no remunerado) sólo se da en las fábricas o emprendimientos empresariales, se ha visto que el trabajo intelectual es víctima de la explotación laboral, no sólo por el sector privado, sino, especialmente, por el aparato estatal público, al exigir que los empleados públicos trabajen más horas de las que se les paga.

2.2.3. El salario

Uno de los aspectos fundamentales de la relación laboral entre empleado y empleador es el salario o remuneración como retribución de la fuerza de trabajo, física o intelectual. Hay que tener presente que *“...el salario es el pago que percibe el trabajador como retribución por la prestación de sus servicios en forma subordinada y dependiente al empleador de acuerdo al contrato de trabajo y/o de conformidad a la ley laboral.”* (Dick, 2002, p.89)

Según este autor, el salario es el vínculo entre el empleador y el trabajador, proporcional al trabajo, de donde se dice que sin trabajo no hay salario, considerando que el trabajador vende su fuerza de trabajo, es decir su tiempo, experiencia, su conocimiento y su habilidad.

“La causa por que se paga un salario es la obligación por la prestación de un trabajo, estando este trabajo motivado por la necesidad vital alimenticia (alimentación vivienda y vestido), que se equipara como las pensiones alimenticias en materia familiar, siendo considerado el mismo como el único medio del trabajador, teniendo por tanto un significado esencialmente económico.” (p.90)

Además, afirma que el salario tiene carácter alimenticio, porque al constituir el único ingreso del trabajador, viene a ser el único medio de satisfacer sus necesidades alimenticias y el de su familia, por lo que se constituye en un elemento esencial para la vida del trabajador. Es por eso que constituye en un tema trascendental cada principio de

año, entre empleados, empleadores y los gobiernos de turno, puesto que de ello depende el bienestar y la supervivencia de la familia del trabajador.

2.2.3.1. Tipos de salario

Si se considera que el salario es la retribución por el trabajo realizado, es necesario clasificar sus tipos, puesto que determinadas labores requieren determinadas formas de retribución o pago, tomando en cuenta que cada trabajo está amparado por determinadas formalidades legales. En este sentido, diferentes autores realizan clasificaciones de las remuneraciones que existen, basados en aspectos: financieros, económicos, sociales, productivos, temporales.

Cabanelas (2003) identifica las siguientes clases de salarios, que se ajustan a la realidad de los trabajadores de diferentes áreas laborales.

Tabla 1
Tipos de salarios

SALARIO	DEFINICIÓN
BÁSICO	Retribución laboral que, como cantidad mínima, se fija en los convenios colectivos de condiciones de trabajo
DIRECTO	Lo que el patrono entrega al trabajador en virtud de lo pactado en el contrato.
EN DINERO	El que se abona íntegramente en numerario de curso legal (Moneda).
EN ESPECIE	El que se paga en valores que no son moneda.
INDIRECTO	Conjunto de beneficios y ventajas que el trabajador obtiene además del pago principal en dinero o en especie por su trabajo. (V. salario directo.)
INDIVIDUAL	El pago o retribución que al trabajador se hace con independencia de su familia o personas a su cargo.
MÁXIMO	Retribución del trabajador que, por convenio, ley o reglamento, no cabe rebasar.
MÓVIL	El que por ley o pacto está sujeto a alteraciones paralelas al nivel de vida y régimen de producción de la empresa.
POR PIEZA	De acuerdo con este sistema de trabajo, el obrero vende al patrono una cantidad especificada de trabajo, prescindiendo del tiempo que invierte en ejecutarlo.
POR TAREA.	Modalidad de retribuir al obrero cuando éste vende al patrono el trabajo que ejecute en un período dado, con la expresa condición de que la obra no ha de bajar de un mínimo determinado.
REAL	La totalidad de los beneficios que él obtiene por la prestación de sus servicios profesionales, incluidos los seguros sociales que le correspondan.

Fuente: Cabanelas, G., 2003, pp. 403-404

Asimismo, Reyes Ortíz (2006), identifica de manera plena los demás tipos de salario, que de manera directa reflejan la realidad remunerativa de las maestras y maestros del sistema educativo público urbano de Pando (Cobija y Porvenir), puesto que se toman estos criterios para el pago de sus salarios.

Tabla 2
Tipos de salarios adecuados a la labor docente

TIPO	LEGAL
NOMINAL	Es el salario expresado en dinero que recibe el trabajador por la labor realizada.
POR UNIDAD DE TIEMPO	Toma en cuenta la duración del trabajo realizado por hora, día semana, mes, independiente de la obra ejecutada, es más frecuente el salario hora...Este salario no cubre el valor de la fuerza de trabajo, el salario por tiempo es un salario nominal.
JUSTO	Principio elaborado por los canonistas y la Iglesia Católica. Sustentaba que debería tomarse en cuenta para la determinación del salario no sólo leyes económicas, sino también de equidad y de justicia social inmanente.

Fuente: Moreno, J.C., 2003, pp. 282-283

Hay que tomar en cuenta que el salario del docente está amparado por la norma constitucional, las leyes referidas al ámbito educativo y aquellas referidas al aspecto laboral de los funcionarios públicos; también, cumple la condición de que su labor educativa está determinada por el tiempo, es decir, su memorándum de designación (**Ver Anexo N° 6**) sólo le permite trabajar una determinada cantidad de horas, que de manera regular se desarrolla en el proceso de aprendizaje de los educandos, dentro o fuera de las aulas, que se establecen en la carga horaria (**Ver Anexo N° 6**) establecida por el Ministerio de Educación.. Al respecto, Félix Blanco Quispe Cruz plantea que el salario por tiempo: *“Se establece teniendo en cuenta la duración del trabajo y no sus resultado de la obra ejecutada. Ella puede fijarse por hora, día, semana, quincena o por mes.”* (2013: 22)

Aunque en la realidad los docentes trabajan más tiempo del que se les paga, por lo que el salario no corresponde a la labor desempeñada, teniendo en cuenta que realizan actividades dominicales, nocturnas, en días feriados y en horario fuera del horario laboral; en los juegos plurinacionales, olimpiadas científicas, marchas para acompañar a estudiantes convocadas por autoridades administrativas (esto último, prohibido por la Resolución ministerial 01/2016).

2.2.4. Los acuerdos laborales en el sector educativo boliviano

Los trabajadores de educación urbana de Bolivia, específicamente los maestros y maestras, establecen su relación laboral con el Estado, mediante un memorándum de designación (**Ver Anexo N° 6**), el cual formaliza su situación como trabajador educativo.

Este documento contiene la siguiente información esencial:

- Los datos generales del docente.
- Categoría a la que pertenece.
- La especialidad o área de conocimiento.
- Unidad Educativa en la que desarrollara sus funciones.
- Nivel en el que desarrollará sus funciones
- Paralelos o cursos asignados.
- Fecha de inicio de la labor docente
- Horas de trabajo.

Documento, que de manera clara, presenta la carga horaria asignada, es decir, el tiempo laboral establecido legalmente y que debe cumplir fielmente el docente, y que en la boleta de pago indica con claridad las mismas horas que corresponden a su salario. (**Ver Anexo N° 5**)

2.2.4.1. Designación de horas de trabajo

La designación de horas de trabajo se la realiza tomando en cuenta requisitos legales, relacionados con la formación profesional y la especialidad, traducida en la pertinencia educativa.

El Reglamento del escalafón nacional del servicio de educación (1957) en su Artículo 12 expresa que: *“Los maestros y los funcionarios administrativos del Servicio de Educación, están obligados a inscribirse en el Escalafón como requisito para el goce de las garantías, los derechos y las recompensas con que este Reglamento beneficia al personal de carrera.” (p.5)*

En el caso de los docentes, tienen que ser maestros egresados de las Escuelas Normales, requisito que permite ingresar al Escalafón, mediante su inscripción en el Registro Docente Administrativo (RDA), documento por el cual se acredita la pertenencia al Magisterio Nacional, abriendo la posibilidad legal de participar en compulsas para acceder a determinados cargos en el sistema educativo público nacional.

Por su parte, la Resolución Ministerial 001/2016 emitida por el Ministerio de Educación en su Artículo 80 (Pertinencia académica de maestras o maestros en el año de escolaridad) plantea que:

“Para nuevas designaciones, movimiento de personal, traslados, permutas, reordenamientos y declarados en comisión de maestras y maestros normalistas en el Subsistema de Educación Regular se procederá según la pertinencia académica en el marco de la normativa vigente, en el mes de enero con prioridad.” (p.49)

La pertinencia académica es un requisito esencial para acceder a cargas horarias, puesto que los docentes deben tener la especialidad del área de conocimiento requerido en la compulsas, por lo que deben acreditar mediante documento pertinente su formación profesional.

Asimismo, el Artículo 71 (Formación de maestras y maestros), párrafo II, del mismo cuerpo legal, a la letra dice:

“Para efectos de compulsas y calificación de méritos, se reconocerán, única y exclusivamente, aquellas certificaciones de cursos, seminarios, talleres, encuentros y otras actividades formativas organizadas y desarrolladas por la estructura de formación de maestras y maestros del Sistema Educativo Plurinacional y aquellas que cuenten con la autorización oficial del Ministerio de Educación.” (2016: 44)

Esto se refiere a la adquisición, actualización y fortalecimiento de conocimientos permanente que realizan los docentes. Sin embargo, afecta a su propósito original de formar docentes más calificados intelectualmente, poniendo límites a la adquisición de conocimientos cuando sólo los procesos formativos patrocinados por las instancias de estructura relacionadas con el Magisterio son válidas y otros no.

2.3. MARCO LEGAL

2.3.1. Iustum y Aequitas

El marco legal boliviano basa su accionar en los postulados históricos y legales del Derecho Romano, que como legado invaluable dejó conceptos que en la actualidad tienen plena vigencia, conceptos en los que las instituciones jurídicas bolivianas encuentran un firme sustento doctrinario para la aplicación de la ley en busca de justicia; por su parte, la sociedad basa su conducta y comportamiento. Dos conceptos son los principales y básicos: la Iustum (justicia) y la Aequitas (equidad, igualdad), que conforman la esencia del Derecho actual.

No tenía en el derecho romano la voz justicia una acepción muy distinta de la actual. Iustum es lo que se conforma al ius, y si la adaptación es constante, se llega a ese valor que es meta del derecho y que los romanos llamaron iustitia. Las fuentes romanas (Dig. 1, 1, 10, 10, pr. – Inst. 1, 1, pr.) nos dan el concepto de ella al decir que es “la constante y la perpetua voluntad de dar a cada cual lo suyo” (constans et perpetua voluntas ius suum cuique tribuendi). (Argüello, 2010, pp. 8-9)

En el campo laboral la justicia es esencial, puesto que permite que el empleador y el empleado cumplan con las obligaciones según los acuerdos adquiridos en los contratos, orales como escritos, recibiendo cada cual lo que considera le corresponde por derecho. Asimismo, al respecto de las Aequitas, plantea lo siguiente:

Los romanos no comprendieron con la voz iustitia lo que en tiempos actuales se entiende como justicia objetiva, es decir, el derecho en su objeto y esencia. Usaron el vocablo aequitas, que etimológicamente significa equidad, igualdad, y que vienen a ser el modelo al que debe acomodarse el derecho...En la edad cristiana la aequitas asume un contenido más acorde con el de humanidad y de ahí que aparezcan como sinónimo de aequitas los términos pietas, benignitas, charitas, benevolentia, clementia.” (Ibidem, p.9)

La equidad, en el campo laboral, permite que empleado y empleador no busquen beneficiarse ilegalmente uno del otro. Es decir, el empleador no puede exigir al empleado más allá de lo convenido en el contrato, ya sea en tiempo de trabajo, cantidad de

producción, tipo de tareas. Si el trabajador excede su tiempo laboral, eleva su producción, o realiza otras tareas para las cuales no fue contratado, las normas bolivianas establecen ciertos beneficios económicos, por trabajos en días feriados, días domingos, trabajo nocturno, etc. Entonces, la equidad, está en la retribución del empleador al empleado por el trabajo excedentario. Si no hubiere esta retribución el empleador estaría realizando explotación laboral.

2.3.2. La remuneración salarial y las horas de trabajo según la O.I.T.

Los acuerdos, tratados y convenios internacionales a los que está suscrito el Estado Plurinacional de Bolivia, en materia laboral, son de cumplimiento obligatorio. Según Ery Iván Castro Miranda, la Organización Internacional del Trabajo (2013), con relación a la remuneración, mediante el convenio N° 95 señala que:

“...el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.” (p.1)

Un aspecto importante que se debe rescatar de convenio es que plantea que el salario debe ser en efectivo, es decir en dinero. Por lo que no existen los pagos en especie u otra forma de retribución por un trabajo determinado.

Otra de las preocupaciones más antiguas de la legislación del trabajo, según la O.I.T. (2016, p.1), ha sido la regulación del tiempo de trabajo. Puesto que a principios del siglo XIX, se reconocía que trabajar demasiadas horas constituía un peligro para la salud de los trabajadores y sus familias. El primer Convenio de la OIT, adoptado en 1919, limitaba las horas de trabajo y disponía periodos adecuados de descanso para los trabajadores. Actualmente, las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo confieren el marco para la regulación de las horas de trabajo, de los periodos de descanso diarios y semanales, y de las vacaciones anuales. Estos instrumentos garantizan una elevada productividad, al tiempo que se protege la salud física y mental de los trabajadores.

Las normas sobre el trabajo a tiempo parcial se han convertido en instrumentos de creciente relevancia para tratar cuestiones tales como la creación de empleo y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

“Una de cada cinco personas en el mundo trabaja un número ‘excesivo’ de horas...Casi 100 años después de la adopción de la primera norma laboral internacional sobre el tema de la duración de la jornada, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) estima que 600 millones de personas activas en el mundo, es decir una de cada cinco, trabajan más de 48 horas a la semana, a menudo en busca de ingresos que les permitan llegar hasta fin de mes.” (O.I.T., 2007, p.1).

En el caso de los maestros y maestras del sistema educativo público urbano de Pando, las horas laborales establecidas en los memorándums de designación, hacen que los docentes se limiten a trabajar por la mañana, por la tarde o por la noche. Esto significa que no quieren cumplir con las 8 horas de trabajo, como lo hacen otros rubros, sino que su carga horaria sólo les permite este tiempo de trabajo, limitando a la vez sus ingresos económicos.

2.3.3. Derechos y garantías constitucionales al salario en Bolivia

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, ampara los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, sean estos públicos o privados, es decir, garantiza que no se vulnerare la normativa constitucional referida a la remuneración justa por trabajos realizados. Tomando en cuenta que:

“Una garantía es un instrumento que asegura el cumplimiento de una obligación; asimismo es un medio de resguardar los derechos fundamentales.

Las garantías constitucionales, son escudos que se encuentran plasmados en la Constitución Política del Estado, que aseguran a los ciudadanos, el respeto a los derechos fundamentales que esta proclama” (Peña, 2011, p.1)

Por su parte, el Dr. Ruddy José Flores Monterrey (2012), Ex Presidente del Tribunal Constitucional Plurinacional explica:

“La Constitución, producto de un pacto social y político, se constituye en la Norma Suprema del Ordenamiento Jurídico del Estado Plurinacional, consagrando los derechos fundamentales así como las garantías constitucionales en favor de las bolivianas y bolivianos, bajo los parámetros de convivencia pacífica en el marco de la unidad del Estado y en busca del vivir bien.” (p.7)

Norma Suprema que en su artículo 46, parágrafo I, numeral 1) y parágrafo III, expresa:

“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(...)

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.” (2009, p.12).

Hay que remarcar que la norma constitucional plantea de manera tácita y concreta que todo trabajo debe ser remunerado, sin excepción, por lo que prohíbe toda actividad laboral que esté fuera de las horas estipuladas para tal efecto. Además, es importante resaltar que todo trabajo fuera de horario laboral debe ser voluntario por parte del empleado y no condicionado por parte del empleador.

2.3.4. Naturaleza jurídica del salario en Bolivia

La naturaleza jurídica del salario o remuneración, en la legislación boliviana, conceptualmente está estipulada en la Ley General del Trabajo (1942), que en su Artículo 52, que la define de la siguiente manera:

“Remuneración o salario es lo que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. No podrá, convenirse salario al mínimo, cuya fijación, según los ramos de trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencia por sexo o nacionalidad.” (pp. 27-28)

Hay que remarcar el aspecto de proporcionalidad entre el trabajo realizado y la remuneración correspondiente, es decir, ratifica lo planteado en el Artículo 46 de la

Constitución Política del Estado en la que con claridad expone que no hay trabajo sin justa retribución, por lo tanto, el salario debe corresponder al tiempo que dedica el empleado en un trabajo determinado, en este caso el tiempo que dedican los maestros y maestras a la actividad educativa.

Por su parte, el Diccionario Jurídico Mexicano (1984), plantea que Salario: *“Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. (a. 82 LFT). Se trata de una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar.” (p.83)*

Por lo tanto, el salario no sólo implica una cuestión económica, sino una cuestión social, que considera el desarrollo mismo de la sociedad, en base a la satisfacción de las necesidades básicas de las familias de los empleados, por lo que debe ser suficiente para vivir Bien.

Sin embargo, el salario tiene una base, es decir, no puede ser menor a lo dispuesto por la Ley. Con relación a esta base salarial el Art. 46 del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo (1943) estipula que:

“El Ministerio de Trabajo fijará periódicamente los tipos de salario mínimo vital. Dicha fijación se hará por regiones geográficas y económicas por categorías de trabajadores, con sujeción a los principios y métodos que dicho Ministerio determine.” (p.74)

En Bolivia esta base salarial, o mínimo salarial, para la gestión 2016, se estableció en 1805 Bs. (Mil ochocientos cinco 00/100 bolivianos).

2.3.5. La Ley General del Trabajo y el magisterio boliviano

La Ley General del Trabajo (1942) acoge dentro de su seno a trabajadores del sector privado y sector público. Sin embargo, hay sectores laborales que no son tomados en cuenta, puesto que cuentan con normativa jurídica exclusiva.

Es necesario remarcar que el sector del magisterio boliviano no está contemplado dentro de la Ley General del Trabajo. Sin embargo, este cuerpo normativo indica, puntualmente, cuales son los textos jurídicos que norman de manera específica a este sector laboral. El

Artículo 1 de la Ley General de Trabajo excluye de su alcance a: *“Los trabajadores de la educación fiscal (magisterio), regidos por el Código de la Educación y el Escalafón del sector (D.S. de 16 de noviembre de 1967)”*. (p.6)

Estableciendo, con claridad, cuales son las normas que rigen la vida laboral de los maestros y maestras del sistema educativo público de Bolivia, Identificando a la Ley de la Educación, que en la actualidad es denominada “Avelino Siñani y Elizardo Pérez”, Ley 070, del 2010; y, al Decreto Supremo N° 04688, Reglamento del Escalafón Nacional del Servicio de Educación, del 18 de julio de 1957.

2.3.6. Ley de Educación y el Reglamento de Escalafón del Magisterio.

La Ley 070, Avelino Siñani y Elizardo Pérez (2010), en su Artículo 2, parágrafo VII, plantea que *“El reglamento del escalafón nacional del servicio de educación, es el instrumento normativo de vigencia plena que garantiza la carrera docente, administrativa y de servicio del Sistema Educativo Plurinacional...”* (p.2).

Además, reconoce a los docentes su derecho a la sindicalización, tal cual lo expresa en el Artículo 2, parágrafo VIII: *“El Estado reconoce al magisterio el derecho a la sindicalización como medio de defensa profesional, se ocupa de su dignificación social y económica, respetando su participación activa en el mejoramiento de la educación.”* (2010, p.2)

Esto es importante, puesto que el Estado Plurinacional de Bolivia reconoce que es necesario un ente que aglutine a los maestros y maestras del sistema educativo público urbano de Bolivia y Pando, indicando con claridad que una de sus funciones es la defensa de los intereses económicos de este sector laboral.

Se debe tener en cuenta que los sindicatos son organizaciones antagónicas a los intereses de los empleadores, cuando estos pretenden sacar provecho ilegal de la fuerza de trabajo, mediante diferentes tipos de explotación laboral.

2.3.7. El Estatuto del Funcionario Público

La Ley del Estatuto del Funcionario Público, N° 2027, del 27 de noviembre de 1999, en su Título I (Disposiciones generales), Capítulo Único (Objeto, ámbito de aplicación y

principios), establece que los trabajadores del sistema de educación pública urbana se encuentran contemplados dentro de esta normativa.

“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.” (p.2)*

Esta norma regula, además, las incompatibilidades que existen en la función pública, tal cual lo expresa en el Artículo 11 (Incompatibilidades), párrafos I y II, que a la letra dicen:

“I. Los servidores públicos están sujetos a las siguientes incompatibilidades:

- A. Ejercitar más de una actividad remunerada en la Administración Pública.*
- B. Realizar negocios o celebrar contratos privados, estrechamente relacionados con el desempeño de sus tareas en la función pública.*
- II. Además de estar sujetos a lo señalado en el numeral I del presente artículo, los funcionarios de carrera no podrán ejercer funciones en la misma entidad, cuando exista una vinculación matrimonial o grado de parentesco hasta segundo grado de consanguinidad y segundo de afinidad conforme al cómputo establecido por el Código de Familia.” (p.5)*

Sin embargo, también, libera de ciertas restricciones al sector laboral del Magisterio boliviano, tal cual lo expresa en el mismo artículo, párrafos III y IV, que a la letra dice:

“III. Los funcionarios de la Carrera Docente del Servicio de Educación Pública, servicios de salud en el área rural y servicio exterior, quedan excluidos de la incompatibilidad a que se refiere el numeral II de este artículo.

IV. Los docentes universitarios, los maestros del magisterio fiscal, los profesionales médicos y paramédicos, dependientes del servicio de salud, así como aquellas personas que realicen actividades culturales o artísticas, podrán cumplir funciones remuneradas en diversas entidades de la administración pública, siempre que mantengan su compatibilidad horaria. (Ibidem)

Ambas disposiciones, expresan que los maestros y maestras del sistema de educación pública (fiscal) pueden tener relaciones laborales, fuera del horario de trabajo que desempeñan como docentes. Y no sólo en el ámbito privado, la normativa permite la prestación de servicios en entidades públicas.

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, en su artículo 236, plantea que *“Son prohibiciones para el ejercicio de la función pública:*

I. Desempeñar simultáneamente más de un cargo público remunerado a tiempo completo.” (2009, p.12).

Esto quiere decir que es permitido acceder a otra fuente laboral, considerando que: primero, el funcionario público no tenga horario completo durante la jornada laboral, tal cual ocurre con los maestros del sistema de educación pública; segundo, que los horarios en los cuales desempeñe ambos trabajos no sean compatibles.

2.3.8. Resolución Ministerial 001/2016

La Resolución Ministerial 001/2016 es aquella que se emite a principio de año por el Ministerio de Educación, y que regula el que hacer educativo, en el aspecto operativo, en todos sus niveles y sistemas.

Uno de los aspectos relevantes es que establece el calendario escolar (**Ver Anexo N° 11**), considerando los días hábiles, que corresponden desde la primera semana del mes de febrero hasta la última semana del mes de noviembre, tiempo dentro del cual se contabilizan 200 días hábiles laborales; pero, también, establecen días feriados.

“Artículo 15. (Feriados). Los días feriados reconocidos en el calendario escolar corresponden sólo a los oficiales nacionales y departamentales establecidos por disposiciones legales del Estado Plurinacional, los que necesariamente deben estar articulados a los procesos educativos. (2016, p.14)”

La propuesta del calendario escolar del subsistema de educación regular, para gestión 2016, (inicial, primaria y secundaria), contempla diez (10) fechas que son consideradas como feriados nacionales y departamentales, que se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 3
Feriados nacionales y departamentales

Nº	MES	DÍA	FERIADO	DETALLE
1	Enero	2	Nacional	Día del Estado Plurinacional de Bolivia
2	Febrero	8 – 9	Nacional	Carnaval
3	Marzo	25	Nacional	Viernes Santo
4	Mayo	1	Nacional	Día del Trabajo
5	Mayo	26	Nacional	Corpus Crhisti
6	Junio	21	Nacional	Año nuevo andino amazónico
7	Agosto	6	Nacional	Día de la Patria
8	Septiembre	24	Departamental	Creación del Departamento de Pando
9	Octubre	11	Departamental	Batalla de bahía
10	Noviembre	2	Nacional	Todos Santos

Fuente: Dirección Departamental de Educación de Pando. Calendario Escolar 2016.

Por su parte, el Decreto Supremo Nº 21060 en su Capítulo III, Artículo 67, identifica de manera específica que días son feriados nacionales.

*“Los días feriados con suspensión de actividades públicas y privadas son los días domingos; 1º de Enero; Lunes y martes de carnaval; viernes Santo; 1º de Mayo; Corpus Cristi; **6 DE AGOSTO**; 1º de noviembre; 25 de diciembre y en cada departamento la fecha de su efemérides.”(1985, P. 19)*

Ratificado por el Decreto Supremo 2750 en su artículo 2 (Feriados nacionales).

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

- a) 1º de Enero (Año nuevo);
- b) 22 de enero (Día de la creación del Estado Plurinacional de Bolivia);
- c) Lunes y martes de Carnaval;

- d) Viernes Santo;
- e) 1º de Mayo (Día del Trabajo);
- f) Corpus Cristi;
- g) 21 de junio (Año Nuevo Aymara Amazónico);
- h) 6 de agosto (Día de la Independencia de Bolivia);
- i) 1º de noviembre (Día de todos los difuntos); y
- j) 25 de diciembre (Navidad). (2016, p.2)

Por lo tanto, estas fechas no son laborales, considerándose como días libres para los trabajadores del rubro educativo, aclarando que el presente estudio sólo considera los feriados hasta el mes de octubre, puesto que eso corresponde a su delimitación temporal.

Otro aspecto importante que se debe considerar son las horas reglamentarias de trabajo, en el ámbito laboral educativo público urbano. Según el Artículo 31, de la Resolución 001, (Duración de la hora pedagógica), para Educación Inicial en Familia Comunitaria Escolarizada organizarán periodos diarios de 35 minutos con 5 horas pedagógicas de acuerdo a plan de estudio. En Educación Primaria Comunitaria Vocacional y Secundaria Comunitaria Productiva deben cumplir las 6 horas pedagógicas de 45 minutos en turnos mañana y tarde. Las unidades educativas nocturnas deberán estructurar su horario pedagógico de 40 minutos.

2.3.9. Las horas legales de trabajo en Bolivia

La Gaceta Jurídica, perteneciente y publicada por el periódico La Razón, explica que, según la normativa laboral vigente, los derechos laborales de los trabajadores no pueden ser negociados, por lo que son de cumplimiento obligatorio por parte del empleador.

“La Constitución Política del Estado (CPE) señala que los derechos y beneficios reconocidos a favor de las y los trabajadores no pueden renunciarse y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos (art. 48. III)...” (Castro, 2013)

Esto significa que los docentes no pueden trabajar más allá de las horas designadas por ley y por las que se les paga un salario.

Por lo tanto es necesario hacer referencia al Art. 47 de la Ley General del Trabajo, aunque se dijo que no regula al sector educativo público, sirve como marco general, al puntualizar que: *“Jornada efectiva de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono. La jornada de trabajo podrá elevarse en caso de fuerza mayor y en la medida indispensable.”* (1942: 26)

Pero, la norma también expresa que todo aumento de trabajo debe ser remunerado, por lo tanto, no existen trabajos gratuitos a título de “Ad honorem”. Mucho menos si el salario de los docentes no está de acuerdo a la labor que estos realizan. Aunque existen interpretaciones contrarias, como el publicado por el periódico La Razón, bajo el titular “Médicos y maestros trabajan menos horas que otros sectores”, realizando un análisis incompleto de la realidad laboral de los docentes del magisterio, al afirmar que: *“En tanto que en el magisterio —según datos proporcionados por los propios educadores— en el nivel primario (área urbana) se trabaja un promedio de 88 horas al mes (4,4 horas al día); y en secundaria, de acuerdo con la categoría y especialidad, entre 72 horas (3,6 al día) y 120 horas cada mes (6 al día).”* (Calle, 2012)

Lo que no se dice es que los docentes no pueden acceder a más horas de trabajo, puesto que su carga horaria está limitada, expresada en el memorándum de designación.

CAPÍTULO III MARCO CONTEXTUAL

3.1. CARACTERÍSTICAS GEOGRÁFICAS DEL DISTRITO EDUCATIVO DE PANDO

El Plan de Desarrollo Departamental de Pando 2011 – 2015, ubica con exactitud el contexto geográfico en el cual se desarrolla la presente investigación, es decir, el Distrito educativo de Pando, que está conformado por el Distrito educativo de Cobija y el Distrito Educativo de Porvenir – Bella Flor.

“El Departamento de Pando se halla situado al norte del Estado Plurinacional de Bolivia, entre 9° 40” y 12° 30” de latitud austral y entre los 65° 26” y 69° 33” de longitud Oeste del Meridiano de Greenwich. Posee una extensión de 63.827 Km² que equivalen a 6% del territorio nacional.” (2010, pp. 32-33)

Está ubicada en las tierras bajas de Bolivia, es decir en la zona tropical, donde la temperatura alcanza niveles de calor intenso.

“El departamento de Pando se encuentra en la región amazónica, entre los 200 a 250 m.s.n.m., gran parte del territorio está cubierto con bosques de alta biodiversidad y por su belleza paisajística, el Departamento es ideal para actividades turísticas.” (Ibidem, p.33)

Territorio que mayormente está compuesto por extensos bosques y afluentes ríos, considerado como parte de los pulmones del mundo por su abundante y variada vegetación, ya que perteneces ala cuenca del Amazonas.

“Posee dos áreas protegidas, la primera de nivel nacional denominada “Reserva Nacional de Vida Silvestre Amazónica Manuripi” ubicada al Suroeste del departamento, la segunda de nivel departamental, localizada al Noreste, en la frontera con la República del Brasil, denominada ‘Reserva Forestal Bruno Racua’.

La superficie de Pando está cubierta en un 88% por especies maderables y no maderables, principalmente mara, tumi y cedro colorado, almendrillo y otros, así como castaña, cacao, copuazu y variedades de palmas.” (Ibidem)

Recursos naturales que son parte de la economía de este Departamento, puesto que muchas familias viven de la recolección de la castaña, la abundante fruta y la pesca.

3.1.1. Crecimiento demográfico

Pando, es uno de los departamentos con menor población a nivel nacional, cuenta con 110.436 habitantes, según el Censo de Población y Vivienda 2012 (**Ver Anexo N° 7**). Sin embargo, es el que departamento con mayor crecimiento demográfico. El siguiente cuadro comparativo muestra el crecimiento demográfico por provincias y municipios, desde el censo 2001 hasta el censo 2012. Datos otorgados por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Tabla 4
Crecimiento demográfico 2001 - 2012

Departamento, provincias y secciones	Censo 2001	Tasa de crecimiento intercensal 1992 – 2001 %	Censo 2012	Tasa de crecimiento intercensal 2001 - 2012 %
DEPARTAMENTO PANDO	52,525	3.48	110,436	4.69
PROVINCIA NICOLÁS SUÁREZ	29,536	5.09	60,297	4.57
Sección Capital Cobija	22,324	7.28	46,267	4.63
Primera Sección Porvenir	3,713	1.92	7,948	4.77
Segunda Sección Bolpebra	1,194	0.60	2,173	4.03
Tercera Sección Bella Flor	2,305	-2.23	3,909	3.67
PROVINCIA MANURIPI	8,230	1.21	14,986	4.04
Primera Sección Puerto Rico	4,003	1.03	6,239	3.21
Segunda Sección San Pedro	1,082	-2.37	2,991	5.71
Tercera Sección Filadelfia	3,145	3.04	5,756	4.06
PROVINCIA MADRE DE DIOS	9,521	1.75	24,070	5.41
Primera Sección Puerto Gonzalo Moreno	3,810	3.19	8,160	4.77
Segunda Sección San Lorenzo	3,471	1.34	7,652	4.89
Tercera Sección Sena	2,240	0.23	8,258	6.52
PROVINCIA ABUNÁ	2,996	1.32	4,049	2.33
Primera Sección Santa Rosa del Abuná	2,097	3.09	2,395	1.11
Segunda Sección Ingavi (Humaita)	899	-1.95	1,654	4.09
PROVINCIA FEDERICO ROMÁN	2,242	4.23	7,034	6.10
Primera Sección Nueva Esperanza	740	4.86	2,068	5.75
Segunda Sección Villa Nueva (Loma Alta)	993	2.21	3,275	6.24
Tercera Sección Santos Mercado	509	8.35	1,691	6.26

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Censo de Población y Vivienda 2012.

Según estos datos la población de Pando se ha duplicado en los últimos diez años, por lo que el requerimiento de maestros y maestras es mayor para satisfacer las necesidades educativas de la población, en todos los niveles.

3.1.2. División Política del Departamento de Pando

Políticamente el departamento de Pando se halla dividido en cinco provincias y quince municipios:

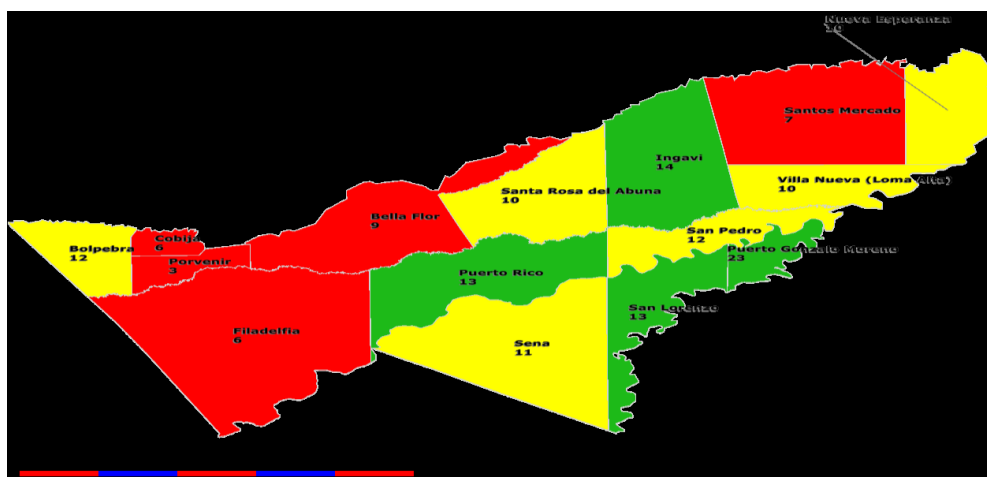


Figura 1. Mapa del Departamento de Pando y su distribución en sus 15 provincias.
Fuente: Plan de Desarrollo Departamental, 2010, p.113

La siguiente tabla muestra la relación entre cada una de las cinco provincias con sus respectivos municipios.

Tabla 5
División política del Departamento de Pando

PROVINCIA	MUNICIPIO
Nicolás Suárez	Cobija
	Porvenir
	Bolpebra
	Bella Flor
Manuripi	Puerto Rico
	San Pedro
	Filadelfia
Madre de Dios	Puerto Gonzales Moreno
	San Lorenzo
Abuna	Sena
	Santa Rosa
	Ingavi
Federico Román	Nueva Esperanza
	Villa Nueva - Loma Alta
	Santos Mercado

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Censo de Población y Vivienda 2012.

3.1.2.1. Cobija y Porvenir

La Provincia Nicolás Suárez es la que será objeto de estudio en la presente investigación, puesto que las áreas educativas urbanas de Pando se encuentran en los municipios de Cobija (Capital del departamento) y Porvenir (Primera sección). Según el Plan de Desarrollo Departamental (2010): “La ciudad de Cobija, fundada el 9 de febrero de 1906 y declarada capital del departamento el 29 de septiembre de 1945, se encuentra a 235 m.s.n.m., en la frontera con al vecino país del Brasil y se encuentra a 11° 02” de latitud Sur y 68° 44” de longitud oeste.” (p.33)

Por su parte el Plan de Desarrollo Municipal de Porvenir 2012 – 2016 indica que: “La jurisdicción territorial del Municipio de Porvenir está ubicado en la provincia Nicolás Suárez del Departamento Pando. Geográficamente entre los 68° 11’ y 69° 00’ de longitud Oeste y entre los 11° 00’ y 11° 38’ de latitud Sur.” (2011, p.2)



Figura 2. Mapa del Municipio de Porvenir.

Fuente: Plan de Desarrollo Municipal, 2011, p.4

Es importante remarcar que: *“Porvenir cuenta con una extensión aproximada de 1.059,16 km² que corresponde al 1.7% del territorio del Departamento de Pando.”* (2011, p.2)

3.2. EL MAGISTERIO BOLIVIANO

El Magisterio de Bolivia cuenta con dos Confederaciones, quienes representan de manera separada a los trabajadores de educación que prestan servicios en el sector urbano y aquellos que trabajan en el área rural.

Por lo tanto, los maestros y maestras del sistema educativo público (fiscal) se agrupan en la Confederación de Trabajadores de Educación Urbana de Bolivia (CTEUB) y la Confederación Nacional de Maestros de Educación Rural de Bolivia (CONMERB).

3.2.1. Magisterio Urbano de Bolivia

El Estatuto Orgánico de la Confederación de Trabajadores de Educación Urbana de Bolivia (CTEUB) (2013), reconoce con claridad a la entidad matriz del magisterio urbano de Bolivia.

“La Confederación de Trabajadores de Educación Urbana de Bolivia (CTEUB), es la máxima y única organización sindical de los trabajadores de educación urbana del país, que se constituye en la entidad suprema para la defensa de los intereses profesionales, laborales, sociales, culturales, económicos, políticos y democráticos de todos los trabajadores de educación urbana...” (p.3)

Claramente identifica a la organización sindical y su tarea fundamental, velando por los todos sus afiliados, que en el siguiente artículo son reconocidos e identificados de manera específica. *“Art. 51. Las Federaciones Departamentales y Regionales agrupan en su seno a docentes, administrativos y personal de servicio que dependen del presupuesto educativo y desempeñan en el área educativa fiscal.”* (CTEUB, 2013, p.47)

En consecuencia, el artículo primero del Estatuto Orgánico de la CTEUB, plantea que: *“Los Trabajadores de Educación Urbana de Bolivia se organizan en la Confederación de Trabajadores de Educación Urbana de Bolivia (CTEUB), que es la máxima y única organización sindical que los representa legalmente.”* (2013, p.15).

Otro aspecto importante, es que reconoce su responsabilidad legal, es decir, asume su rol de representante reconocido por las leyes nacionales e internacionales, afirmando que: *“Art. 50. Las Federaciones Departamentales y Regionales se rigen en lo fundamental por el presente estatuto y se hallan amparadas en sus acciones por la personería jurídica de la CTEUB...” (2013, p.47)*

Para tal efecto, los dirigentes nacionales del sector de educación urbana, presentan la ubicación física de esta organización sindical.

“Art. 2. La CTEUB tiene domicilio en la Ciudad de La Paz, Calle Heriberto Gutiérrez N° 2439, con personería jurídica reconocida mediante Resolución Suprema N° 209695 de fecha 20 de septiembre de 1991.” (2013, p.15)

3.2.2. El magisterio Urbano Pandino

La Federación de Trabajadores de Educación Urbana de Pando (FTEUP) es parte de la CTEUB. El Estatuto Orgánico Departamental (2012), aprobado en V Congreso Orgánico de Trabajadores de Educación Urbana de Pando, en su artículo 3, establece que: *“Está afiliada a la Confederación de Trabajadores de Educación Urbana de Bolivia CTEUB, Central Obrera Boliviana COB, Central Obrera Departamental COD y Comité Cívico de Pando legalmente constituidos. Mantiene relaciones fraternales con otros organismos (locales, nacionales e internacionales)” (p.1)*

Por lo tanto, tiene vida orgánica sindical activa, que está relacionada íntimamente con organizaciones laborales y sindicales a nivel nacional. Por lo tanto: *“Art. 1. La Federación de Trabajadores de Educación Urbana de Pando es la única organización sindical que representa legalmente a los trabajadores de educación urbana fiscal de Pando.” (Ibidem)*

Esto significa que no acepta paralelismo sindical o dirigencial, puesto que se le reconoce su genuina representación del magisterio urbano pandino. Para lo cual, el estatuto presenta la ubicación física de esta organización sindical.

“Art. 2. Tiene su domicilio establecido en las instalaciones de la sede social de Trabajadores de Educación Urbana de Pando, Calle Nicolás Suarez, N° 70. Telf. 842-42229, de la ciudad de Cobija.” (Ibidem)

Asimismo, es necesario identificar cuáles son los distritos educativos que son considerados como parte del magisterio urbano de Pando.

“Art. 6. Son miembros de la Federación de Trabajadores de Educación Urbana de Pando, quienes prestan servicios en los distritos de Cobija y Porvenir dependen del Ministerio de Educación contribuyendo con sus aportes sindicales y no ocupan cargos jerárquicos a concepción de los directores de unidades educativas. La afiliación es automática y obligatoria.” (FTEUP, 2012, p.3).

Por lo tanto, todos los trabajadores dedicados al ámbito educativo en los distritos de Cobija y Porvenir son representados por la FTEUP, es decir, docentes, administrativos y personal de servicio.

3.2.2.1. Características orgánicas del Magisterio Urbano de Pando

Según el Reglamento Interno de la Federación de Trabajadores de Educación Urbana de Pando (2012): *“La Federación de Trabajadores de Educación Urbana de Pando, es la única Organización Sindical que representa legalmente a todos los Trabajadores de Educación Urbana Fiscal.” (p.1)*

Un aspecto importante que es necesario remarcar es el referido al carácter fiscal, es decir, establece con claridad que la FTEUP aglutina en su seno a maestros y maestras que trabajan para el Estado y no a aquellos que pertenecen a unidades educativas privadas.

Por lo tanto, legalmente la FTEUP: *“Se organiza al amparo de los Arts. 51, 52, 53; Art. 77 al 90 de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia; del Art. 48 al 53 del, Estatuto Orgánico de la Confederación de Trabajadores en Educación Urbana de Bolivia, y del Art. 60 del D.L. 12760 y normas conexas, constituyéndose en la máxima organización matriz del Magisterio Urbano del Departamento de Pando.” (Ibidem)*

3.2.2.2. Organigrama de la Federación de Trabajadores de Educación Urbana de Pando

La Federación de Trabajadores de Educación Urbana de Pando, orgánicamente presenta la siguiente estructura:

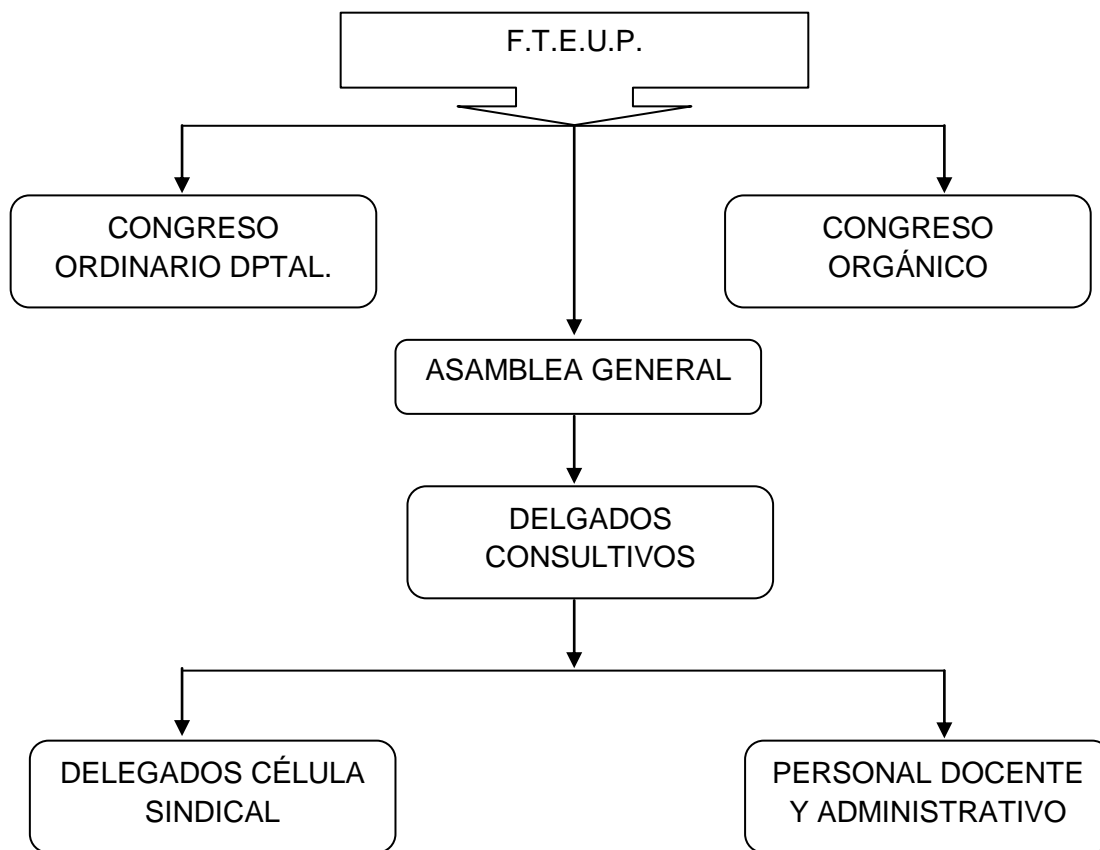


Figura 3. Organigrama de la FTEUP.
Fuente: Estatuto Orgánico Departamental

3.2.2.3. Conformación y estructura de organismos en el seno sindical

Los maestros y maestras del sistema educativo público urbano de Pando (Cobija y Porvenir) tienen diferentes organismos que permiten la participación activa de cada uno de los docentes, abriendo espacios para la democracia participativa directa. Estos organismos están conformados y estructurados de la siguiente manera:

a) Federación de Trabajadores de Educación Urbana de Pando

Según el Art. 41 del Estatuto Orgánico Departamental de la Federación de Trabajadores de Educación Urbana de Pando (2012, pp. 10-11), la directiva de la federación durará en sus funciones dos años calendario y será elegido en elecciones generales por voto directo de todos los miembros afiliados a la FTEUP. En previsión al Art. 50 al 55 de la CTEUB, estará conformado de la siguiente manera:

- Ejecutivo general
- Ejecutivo de Secundaria
- Ejecutivo de Primaria
- Secretaría de Especial
- Secretaría de Inicial
- Secretaría de no universitarios (INCOS)
- Secretaría de Alternativa
- Secretaría de Hacienda
- Secretaría de Actas (2 titulares)
- Secretaría de Prensa e Información
- Secretaría de Relaciones y Organización sindical
- Secretaría de Cultura
- Secretaría de Mejoramiento Docente y Administrativo
- Secretaría de Bienestar Social (CNS y Lactancia)
- Secretaría de Conflictos
- Secretaría de Deportes (Varones y Mujeres)
- Secretaría de Educación Sindical y Política
- Un Ejecutivo Provincial por el Distrito de Porvenir
- Un Delegado a al MUMANAL
- Un Delegado a la COD
- Un Delegado al Comité Cívico
- Un Delegado a los Derechos Humanos y Defensoría
- Tres Vocales

b) Organismos

Por su parte, el artículo 12 del mismo cuerpo normativo (2012, pp. 6-7), establece que la Federación estará conformada según el orden de relación y jerarquía.

- Congreso
- Congreso Departamental Ordinario, Orgánico y Extraordinario.
- Congreso Especializado
- Consejo Departamental de Disciplina Sindical

- Ampliado Departamental
- Asamblea General
- Consejo Consultivo
- Comité Ejecutivo de la Federación
- Célula Sindical.

De esta manera, se garantiza que las decisiones relacionadas con los intereses sindicales y laborales sean consensuadas con todos los maestros y maestras del sistema educativo público urbano de Pando.

3.2.2.4. Unidades Educativas

Según la Federación de Trabajadores de Educación Urbana de Pando el Distrito Educativo de Cobija cuenta con 26 unidades educativas, pertenecientes al sector urbano (**Ver Anexo Nº 8**). Es necesario aclarar que dentro de la ciudad capital, también, existen unidades educativas rurales, pero estas no son tomadas en cuenta en este estudio.

Tabla 6
Unidades educativas urbanas de Cobija

Nº	UNIDAD EDUCATIVA	Nº	UNIDAD EDUCATIVA
1	Sofía Calpiñeiro	14	Defensores del Acre, tarde
2	Juana Azurduy de Padilla	15	Villa Cruz
3	Cobija "A"	16	Simón Bolívar
4	Mariano Baptista	17	José Manuel Pando
5	Héroes de la Distancia	18	Víctor León Arrueta Pelaes
6	Rogelia Menacho de Balcazar	19	Casilda Martins Rivero
7	Dr. Antonio Vaca Diez, Secundario	20	Germán Busch
8	Dr. Antonio Vaca Diez, Primario	21	Esther Campos
9	Manuela Rojas de Domínguez	22	C.E.A. 11 de Octubre
10	Cobija "B" (especial)	23	C.E.A. Juan Olivieira Barros
11	N.S.P. Fe y Alegría, mañana	24	C.E.A. Mercedes Lanza Vaca
12	San Francisco de Asís	25	Marcelo Quiroga Santa Cruz
13	Defensores del Acre, mañana	26	INCOS – Pando

Fuente: Federación de Trabajadores de Educación Urbana de Pando

Por su parte el Plan de Desarrollo Municipal de Porvenir (2011), plantea que: *“Las unidades educativas están distribuidas en los siguientes cuatro núcleos educativos*

educación humanística. También funciona un Centro de Educación Alternativa (CEA) donde se imparte educación humanística y técnico medio.” (p.33)

Tabla 7
Unidades educativas urbanas de Porvenir

Nº	UNIDAD EDUCATIVA
1	Paraíso
2	Vista Alegre
3	Monseñor Santiesteban
4	Columna Porvenir
5	Bruno Racua
6	C.E.A. Porvenir

Fuente: Federación de Trabajadores de Educación Urbana de Pando

Sin embargo, hay que aclarar que según el Plan de Desarrollo Municipal de Porvenir (2012): “A nivel municipal se tiene 20 unidades educativas, distribuidos en los centros poblados y comunidades del área rural, en Porvenir unos de los primeros colegios en funcionar fue Columna Porvenir.” (p. 34).

De estas 20 unidades educativas, sólo 6 son consideradas como urbanas, las demás son rurales.

CAPÍTULO IV

DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de la investigación presenta los alcances logrados con relación a los objetivos y la comprobación de la hipótesis. El análisis de los datos se realiza de manera ordenada, siguiendo la secuencia según fueron planteados los objetivos.

4.2. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los resultados, de la presente investigación, son producto de la aplicación de tres técnicas concretas: revisión documental, entrevista y encuesta.

4.2.1. Disposiciones y comunicados administrativos que vulneran el derecho constitucional laboral de los maestros del sistema educativo público urbano de Pando.

Las disposiciones de autoridades del Ministerio de Educación, la Dirección Departamental de Educación de Pando (DDEP), Direcciones Distritales de Cobija y Porvenir, Direcciones de Núcleo, Direcciones de Unidades Educativas, se materializan en diferentes documentos administrativos, los cuales, en la mayoría de los casos, exigen cumplimiento obligatorio por parte de los maestros y maestras del sistema educativo público urbano de Pando. Por su parte, Los docentes identifican, de manera clara y concreta, las disposiciones emanadas por el sector administrativo del sector educativo.

¿Qué documentos utilizan las autoridades administrativas para ordenar o disponer trabajos fuera del horario laboral?

Tabla N° 8

Documentos que disponen trabajos fuera del horario laboral

Documento	Cobija	%	Porvenir	%	Total	%
Orden de servicio	220	51	20	4	240	55
Circular	117	27	17	4	134	31
Instructivo	48	11	8	2	56	13
Resoluciones	0	0	4	1	4	1
TOTAL	385	89	49	11	434	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a maestros del sistema educativo público de urbano de Pando

- La disposición administrativa más utilizada es la orden de servicio (240). Es decir, este es el documento más empleado por los administrativos, específicamente por los directores de unidades educativas, para convocar y ordenar a los docentes su participación en determinadas actividades extracurriculares.
- El segundo documento más empleado por lo administrativos es el circular (134). Este significa que las autoridades superiores hacen llegar las disposiciones a los directores de unidades educativas y estos comunican a los docentes.
- Otro documento es el instructivo (56), que es emitido por la Dirección Departamental de Educación, derivados posteriormente a las diferentes direcciones distritales y estas a las unidades educativas.
- Por último, las resoluciones (4) que normalmente son emitidas por el Ministerio de Educación. Son de cumplimiento obligatorio.

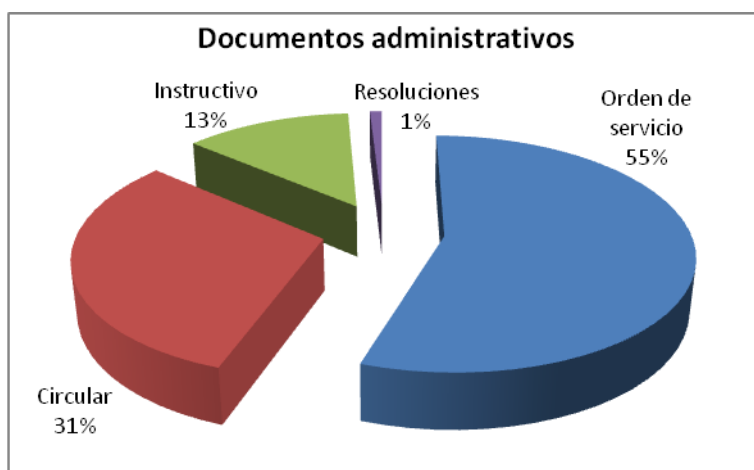


Figura 4. Porcentaje de disposiciones administrativas.
Fuente: Encuesta a maestros del sistema educativo público urbano de Pando

La orden de servicio (55%) es superior al circular (31%) en una proporción de 1.8 a 1; superior al instructivo (13%) en una proporción de 4 a 1; y, superior a la resolución (1%) en una proporción de 55 a 1. Esto quiere decir que las disposiciones administrativas, mayormente, son operativizadas mediante las órdenes de servicio, puesto que los encargados de emitir las mismas son los directores de unidades educativas.

Estos datos son corroborados por el Profesor Andrés Delgado, Director Distrital de Educación de Cobija (**Ver Anexo N° 2**), que ante la pregunta, *¿Su autoridad que tipo disposiciones emite para convocan a los maestros y maestras para realizar actividades extracurriculares?*, responde lo siguiente: *“Para actividades curriculares como extracurriculares nosotros tenemos varios documentos: los cites, los instructivos y las circulares correspondientes.”*

La siguiente tabla contiene información sobre las actividades y tareas extracurriculares que realizan los docentes. Datos que corresponden a la pregunta: *¿Qué actividades realiza, que impliquen labores educativas, fuera del horario de trabajo?*

Tabla 9
Actividad extracurricular que realizan los docentes en su tiempo libre

ACTIVIDAD	Cobija	%	Porvenir	%	Total	%
Revisión de trabajos	140	19	12	2	152	21
Preparación de contenidos	170	24	12	2	182	26
Preparación de material didáctico	140	19	12	2	152	21
Consejo de profesores	110	15	8	1	118	16
Juegos plurinacionales	40	6	12	2	52	8
Olimpiadas científicas	30	4	8	1	38	5
Reunión	10	1	0	0	10	1
Talleres	10	1	0	0	10	1
Clases extra en fines de semana y por la tarde	0	0	8	1	8	1
TOTAL	650	89	72	11	722	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a maestros del sistema educativo público de urbano de Pando

- La preparación de contenido (182) es la actividad extracurricular que mayormente realizan los docentes en su tiempo libre. Esto implica la identificación, clasificación organización y sistematización de contenidos, por lo que se tiene que dedicar el tiempo suficiente y necesario para realizarlo.
- La revisión de trabajos (152) y la preparación de material didáctico (152), son las actividades que los docentes realizan de manera habitual. Es decir, que son desarrolladas de manera continua, día a día.
- Los consejos de profesores (118), es la tercera actividad más realizada en horarios no laborales. Esto quiere decir, que esta actividad que es parte de la planificación y evaluación del proceso educativo, implica muchas veces horarios inconvenientes, puesto que los docentes deben estar de manera obligatoria en la misma, pero, que se

ven imposibilitados por los compromisos asumidos para realizar actividades fuera de su horario laboral.

- Los juegos plurinacionales (52), olimpiadas científicas (38), reuniones (10), talleres (10), Clases extras (8), implican actividades importantes, puesto que el trabajo no sólo implica la presencia del docente en horarios fuera del campo laboral, sino que implica la responsabilidad de tener a cargo a grupos de estudiantes, en fines de semana, horario nocturno y hasta en fechas cívicas.

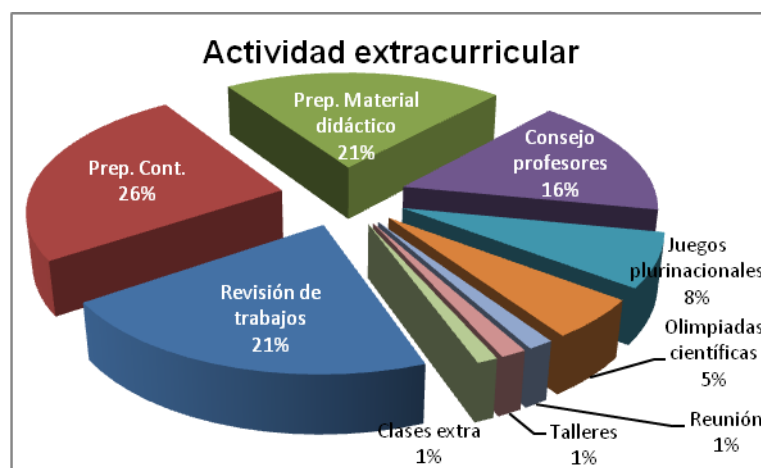


Figura 5. Porcentaje de actividad extracurricular que realizan los docentes en su tiempo libre.

Fuente: Encuesta a maestros del sistema educativo público urbano de Pando

Preparación de contenidos (25%) es proporcionalmente similar a revisión de trabajos (21%) y a preparación de material didáctico (21%) en una proporción de 1 a 1; superior a consejo de profesores (16%) en una proporción de 1.5 a 1; superior a juegos plurinacionales (7%) en una dimensión de 3.5 a 1; superior a olimpiadas científicas (5%) en una proporción de 5 a 1; superior a reuniones (2%) y talleres (2%) en una proporción de 12.5 a 1; y superior a clases extras (1%) en una proporción de 25 a 1.

Esto implica que, los docentes, necesariamente dedican tiempo extraordinario a la actividad educativa, que no está contemplado dentro de la carga horaria, pese a que estas tareas son esenciales para el desarrollo del proceso de aprendizaje de los educandos.

Otro aspecto importante es el relacionado con la obligatoriedad de estos trabajos extracurriculares, por lo que el docente debe acomodar su tiempo para dedicarse a estas labores y a sus actividades personales, que no son menos importantes, porque están relacionadas con la familia, la formación profesional, cumplimiento de obligaciones laborales u otros. Especialmente afecta a aquellos docentes que generan recursos económicos como trabajadores dependientes o independientes en su tiempo libre, puesto que al dedicar tiempo a las actividades extracurriculares dejan de dedicar tiempo a sus labores productivas, por lo que pierden esos recursos, aparte que el Estado no les reconoce ninguna remuneración por el tiempo empleado.

Según el Técnico de la Dirección Distrital de Educación de Porvenir – Bella Flor, Efraín Franklin Durán Durán (**Ver Anexo N° 2**), el documento que viene del Ministerio, a través de la Dirección Departamental de Educación, pasando por las direcciones distritales, en la mayoría de los casos indican que es de carácter obligatorio.

Al respecto el Director Distrital de Educación de Cobija, explica que su autoridad emite disposiciones con carácter de obligatoriedad en las labores extracurriculares para garantizar la participación de los estudiantes en las diferentes actividades.

Dos ejemplos concretos de las disposiciones administrativas que vulneran los derechos laborales de los maestros están relacionados con la Resolución Ministerial 001/2016, emitida por el Ministerio de Educación, que hace referencia a las Olimpiadas científicas, que en su Artículo 54 (Olimpiada Científica Estudiantil Plurinacional Boliviana), parágrafo II, dice:

“La ‘Olimpiada Científica Estudiantil Boliviana’ se desarrollará en cuatro fases durante la presente gestión 2016, conforme a la convocatoria y reglamento específico de cada área de conocimiento.” (2016, p. 35)

Actividad científica que está a cargo de los docentes de especialidad, desde la capacitación, actualización, asesoramiento y resguardo de los estudiantes, durante las cuatro etapas que dura la actividad, que implica, horas extraordinarias, según el siguiente detalle: trabajo en la tarde, trabajo nocturno, días domingo.

Asimismo, el Artículo 55. (Juegos Deportivos Estudiantiles Plurinacionales “Presidente Evo”), del mismo cuerpo legal, plantea:

“IX. Los entrenamientos que realicen las unidades educativas deberán programarse en horarios alternos para no interrumpir el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

X. Los directores de unidades educativas deben organizar comunitariamente la atención de los paralelos cuyos maestros participan del evento en sus diferentes fases.” (2016, p. 37)

Es recurrente como las autoridades del Ministerio de Educación año a año delegan responsabilidades a los docentes, con relación a la preparación física y deportiva de los estudiantes que participan en los Juegos Plurinacionales, en horarios que no son laborales, puesto que el párrafo IX indica que los entrenamientos deben realizarse **“en horarios alternos”**, es decir, en la tarde, en la noche o en fines de semana.

Asimismo, ordena a los directores delegar más horas a los docentes que no figuran dentro de las delegaciones, es decir, dar más trabajo a los maestros, que implican los siguientes aspectos:

- Se unen paralelos, por lo tanto, el maestro tiene a su cargo, en un solo horario, a más de 70 estudiantes, que desde todo punto de vista es antipedagógico y atentatorio con la formación académica de los estudiantes.
- Aumenta horas laborales al docente, yendo en contra de lo estipulado en los memorándums de designación. En todo caso, los docentes que están como delegados deportivos deben ser reemplazados por otros docentes, remunerados con recursos del Ministerio de Educación o con los de los municipios.

Por su parte, la revisión documental (**Ver Anexo N° 1**) permitió identificar diferentes tipos de documentos que corroboran los datos de la encuesta, tales como: resoluciones, instructivos, circulares, órdenes de servicios, solicitudes y cartas, que muestran el trabajo obligatorio que los docentes están conminados a realizar en horarios no laborales.

Las órdenes de servicio son claras en su contenido, con relación al horario en que se realizan los consejos de profesores, planteadas en la tabla N° 10, es decir, una actividad

evaluativa que normalmente es convocada por las direcciones de las unidades educativas. Lo lógico es que los consejos de profesores se realicen en horarios laborales, puesto que está íntimamente relacionada con el proceso de aprendizaje, por ende con las actividades curriculares. Sin embargo, los funcionarios administrativos consideran que es una actividad extracurricular.

Tabla 10
Consejo de maestros

Nº	Fecha	Hora	Descripción de la actividad	Unidad Educativa	Distrito	Tipo de documento	Carácter
03/2016	16/02/2016	13:00	Consejo de maestros	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
08/2016	27/04/2016	16:00	Consejo de maestros	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
10/2016	02/06/2016	12:00	Consejo de maestros	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
11/2016	15/06/2016	15:30	Consejo de maestros	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
12/2016	20/07/2016	13:00	Consejo de maestros	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
18/2016	24/10/2016	12:00	Consejo de maestros	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio

Fuente: Ordenes de servicios de Unidades Educativas del Distrito Educativo de Porvenir

Estos consejos de profesores, son la primera prueba palpable del tiempo extraordinario que los docentes dedican a actividades directamente relacionadas con el proceso educativo, pero que legalmente deben ser realizadas en horarios laborales.

La Profesora Febe Hurtado Tirina, Ejecutiva Provincial de la FTEUP y Directora de la Unidad Educativa “Monseñor Santisteban”, perteneciente al Distrito Educativo Porvenir – Bella Flor (**Ver Anexo Nº 2**), confirma que las reuniones de consejos de maestros se tienen que realizar fuera de horario de clases, pero, se las realiza en horarios extra laborales, en horarios de la tarde o por la noche, horas que no se le paga al maestro.

La siguiente tabla muestra, con claridad, los horarios en los que son citados los docentes para participar en diferentes reuniones.

Tabla 11
Reuniones

Nº	Fecha	Hora	Descripción de la actividad	Dirección	Distrito	Tipo de documento	Carácter
59/2016	04/10/2016	15:00 17:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
60/2016	05/10/2016	17:00 19:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
61/2016	05/10/2016	19:00 22:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
62/2016	06/10/2016	15:00 17:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
63/2016	06/10/2016	17:00 18:20	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
64/2016	06/10/2016	18:30 19:30	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
65/2016	06/10/2016	20:00 21:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
67/2016	07/10/2016	17:00 19:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
68/2016	07/10/2016	15:00 17:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
69/2016	07/10/2016	19:00 21:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
12/2016	05/09/2016 Lunes	15:30	Reunión de coordinación	Dirección de Núcleo	Porvenir	Instructivo	Obligatorio Directores de U.E.
55/2016 D.D.E.C	01/09/2016	15:30	B. Juancito Pinto	Dirección Distrital	Cobija	Circular	Obligatorio
58/2016 D.D.E.C	27/09/2016	15:30	Reunión de coordinación	Dirección Distrital	Cobija	Circular	Obligatorio
01/2016	23/02/2016	12:30	Reunión de coordinación	Dirección de Núcleo	Porvenir	Circular	Obligatorio
04/2016	20/04/2016	13:00	Evaluación general	Dirección de Núcleo	Porvenir	Circular	Obligatorio
26/2016	13/10/2016	17:00	B. Juancito Pinto	Dirección Distrital	Porvenir	Circular	Obligatorio Directores de U.E.
04/2016	08/03/2016	13:00	Reunión	U.E. Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
09/2016	25/05/2016	16:00	Reunión	U.E. Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio

Fuente: Disposiciones administrativas emitidas por los Distritos Educativos de Cobija y Porvenir

Uno de los aspectos relevantes de disposiciones administrativas, aparte de los horarios que implican la tarde, es que se convocan a actividades en horarios nocturnos de manera obligatoria, atentando contra el derecho que tiene cualquier trabajador al descanso, en

este caso los maestros públicos urbanos de Pando. Mucho más cuando no se reconoce este trabajo con ningún tipo de remuneración.

Al respecto, la Ejecutiva Provincial de la FTEUP (**Ver Anexo N° 2**), ante la pregunta: *¿Los maestros y maestras urbanos de Pando realizan trabajos educativos extracurriculares en la tarde, en la noche, en feriados o domingos?*, responde:

“Sí, realizan, y varios trabajos extracurriculares; por ejemplo, las actividades folklóricas, los juegos estudiantiles, son actividades extracurriculares porque no están contempladas en un plan de estudio. Actividades de agasajos para recaudar fondos, reuniones de consejos de maestros, porque no están estipulados. Según nuestras autoridades se tienen que hacer las reuniones fuera de horario de clases, pero son horas que no se le paga al maestro.”

Similar situación se puede observar en la Tabla N° 12, que hace referencia a actividades sociales y culturales, que en los casos expuestos implican actividades en horarios nocturnos con carácter obligatorio.

Tabla 12
Actividades culturales y sociales

Nº	Fecha	Hora	Descripción de la actividad	Dirección	Distrito	Tipo de documento	Carácter
40/2016 D.D.E.C	10/06/2016	20:00	Elección miss deporte	Dirección Distrital	Cobija	Circular	Obligatorio
40/2016 D.D.E.C	10/06/2016	20:00	Noche cultural	Dirección Distrital	Cobija	Circular	Obligatorio
17/2016	08/10/2016	17:30	Entrada folklórica	U.E. Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
17/2016	11/10/2016	19:00	Noche cultural	U.E. Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio

Fuente: Disposiciones administrativas emitidas por los Distritos Educativos de Cobija y Porvenir

Al respecto el Artículo 49, párrafo I y II, de la Constitución Política del Estado, reconoce dos aspectos importantes: primero, el derecho a la negociación colectiva; segundo, el derecho que tienen los empleados con relación a horas extras y recargo nocturno. Esto implica tres cosas:

- a) La negociación anula cualquier tipo de obligatoriedad, es decir, no se permite que las autoridades dispongan arbitrariamente del tiempo del empleado, mucho menos en horarios nocturnos, que no están contemplados en horas laborales.
- b) Toda negociación implica un acuerdo, el trabajador o empleado compromete su fuerza laboral, o fuerza de trabajo, y el empleador el pago correspondiente por la labor realizada.
- c) La Constitución asume que existe aspectos laborales que deben ser regulados, en este caso las horas extras, relacionadas con el recargo nocturno de trabajo, por lo que reconoce el derecho de los trabajadores o empleados a gozar de este beneficio, calificándolo, además, como un derecho social.

Tabla 13
Actos cívicos

Nº	Fecha	Hora	Descripción de la actividad	Dirección	Distrito	Tipo de documento	Carácter
11/2016	05/08/2016	18:30	Desfile de teas	Dirección Distrital	Porvenir	Instructivo	Obligatorio
11/2016	06/08/2016 Sábado	07:00	Desfile cívico	Dirección Distrital	Porvenir	Instructivo	Obligatorio
13/2016	05/08/2016	18:30	Desfile de teas	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
13/2016	06/08/2016 Sábado	07:00	Desfile cívico	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
17/2016	11/10/2016	16:00	Desfile cívico	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
17/2016	12/10/2016	18:00	Desfile de teas	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
17/2016	13/10/2016	16:00	Desfile cívico	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio

Fuente: Disposiciones administrativas en el Distrito Educativo de Porvenir

La tendencia en los actos cívicos es similar, especialmente en el Distrito Educativo de Porvenir, puesto que muchas de los desfiles se realizan por la noche y con carácter obligatorio. Convocatoria que realizan las autoridades administrativas amparadas en el Artículo 9 (Tipificación de faltas leves), inciso g) de la Resolución Suprema N° 212414, Reglamento de faltas y sanciones del magisterio y personal docente y administrativo

(1993), que reconoce como falta leve: *“La inasistencia a desfiles o actos oficiales cívicos patrióticos auspiciados o convocados por las autoridades del ramo.”* (p.4)

Un aspecto importante, que debe tomarse en cuenta, es que esta norma no avala a los administrativos para convocar a los docentes a desfiles o actos cívicos cuando las fechas cívicas son declarados días feriados, por lo que las sanciones que derivan de estas disposiciones no corresponden realizarlas. Al respecto, la Resolución Ministerial 001/2016, en su artículo 15, referido a los días feriados, plantea que: *“Los días feriados reconocidos en el calendario escolar corresponden sólo a los oficiales nacionales y departamentales establecidos por disposiciones legales del Estado Plurinacional, los que necesariamente deben estar articulados a los procesos educativos.”* (2016: 14)

Asimismo, el Decreto Supremo N° 21060 del 29 de agosto de 1985 en su Capítulo III, Artículo 67, identifica de manera específica que días son feriados nacionales.

*“Los días feriados con suspensión de actividades públicas y privadas son los días domingos; 1º de Enero; Lunes y martes de carnaval; viernes Santo; 1º de Mayo; Corpus Cristi; **6 DE AGOSTO**; 1º de noviembre; 25 de diciembre y **EN CADA DEPARTAMENTO LA FECHA DE SU EFEMÉRIDES.**”*

Ratificado por el Decreto Supremo 2750 en su artículo 2 (Feriados nacionales).

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

- k) 1º de Enero (Año nuevo);
- l) 22 de enero (Día de la creación del Estado Plurinacional de Bolivia);
- m) Lunes y martes de Carnaval;
- n) Viernes Santo;
- o) 1º de Mayo (Día del Trabajo);
- p) Corpus Cristi;
- q) 21 de junio (Año Nuevo Aymara Amazónico);
- r) 6 de agosto (Día de la Independencia de Bolivia);
- s) 1º de noviembre (Día de todos los difuntos); y
- t) 25 de diciembre (Navidad). (2016, p.2)

Al ser reconocidos como días feriados se establece que hay suspensión de actividades, consecuentemente no se trabaja, por lo tanto, no se debe realizar ningún tipo de actividad laboral o relacionada con la misma, puesto que se reconoce como día libre o de descanso para el empleado. Sin embargo, los docentes son obligados a participar de desfiles el mismo día que es considerado feriado, tal cual se observa en la tabla N° 13: feriado nacional del 6 de agosto (Día de la Patria); feriado departamental de Pando, correspondiente al 11 de octubre (Batalla de Bahía).

La Profesora Encarnación Tórrez Tavares, Consultiva sindical de la U.E. “Monseñor Santisteban” del Distrito Educativo Porvenir – Bella Flor, ante la pregunta, *¿En las actividades cívicas nacionales y departamentales se cumplen los feriados o participan en alguna actividad?*, responde: *“No se cumple, eso siempre a nivel sindical, estamos tratando llegar a un acuerdo con nuestras máximas autoridades que son el departamental, la distrital y los directores, porque nuestro feriado cae 6 de agosto, pero, nos hacen desfilar. A veces, en acuerdos tenemos molestias porque el desfile debería ser el día cinco y el día seis es feriado, pero no lo hacemos, porque no es permitido.”*

No es permitido por las autoridades educativas, que vulneran el derecho laboral de los docentes, pero, según la normativa vigente los feriados no son laborales, y considerados día de descanso para el empleado. Lo mismo ocurre con las Olimpiadas científicas que son realizadas los días domingos, pese a que la norma lo considera como un día feriado.

Tabla 14
Olimpiadas científicas

Nº	Fecha	Hora	Descripción de la actividad	Dirección	Distrito	Tipo de documento	Carácter
33/2016 D.D.E.C	24/05/2016	16:00	Reunión de coordinación	Dirección Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
38/2016 D.D.E.C	05/06/2016 Domingo	08:00 18:00	Aplicación de prueba	Dirección Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
54/2016 D.D.E.C	31/07/2016 Domingo	07:00 17:30	Aplicación de prueba	Dirección Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
09/2016	05/06/2016 Domingo	07:30 17:00	Aplicación de prueba	Dirección Distrital	Porvenir	Instructivo	Obligatorio
09/2016	07/06/2016	08:30	Revisión de pruebas	Dirección Distrital	Porvenir	Instructivo	Obligatorio

Fuente: Ordenes de servicios de Unidades Educativas del Distrito Educativo de Porvenir

Los docentes de determinadas especialidades (Matemática, Física, Química, Geografía, Biología, Ciencias Sociales), son literalmente comprometidos y obligados, arbitrariamente, a reuniones realizadas en la tarde; asistencia a la aplicación de las pruebas (día domingo); y, a la revisión de las mismas.

Llegando a extremos de convocar a docentes que no son de áreas de conocimiento implicadas en las olimpiadas científicas, quienes deben asistir a la aplicación de las pruebas, que se llevan a cabo los días domingos, durante todo el día.

Sin embargo, el Decreto Supremo N° 21060, Capítulo III (De los feriados), Artículo 67, expresamente identifica a los días domingos como día feriado, es decir, día de descanso, en la que el maestro o maestra puede disponer de su tiempo libremente.

El caso de los Juegos Plurinacionales es aún más crítico, puesto que a los maestros y maestras no sólo se les convoca a reuniones en horas no laborales, sino que se les impone responsabilidades que implican hasta una semana completa en las diferentes etapas de esta actividad deportiva, contemplando mañana, tarde y noche, y en muchos casos días domingos.

Tabla 15
Juegos plurinacionales

Nº	Fecha	Hora	Descripción de la actividad	Dirección	Distrito	Tipo de documento	Carácter
32/2016 D.D.E.C	19/05/2016	19:00	Reunión de coordinación	Dirección Distrital	Cobija	Circular	Obligatorio
48/2016 D.D.E.C	20/06/2016	16:00	Viaje a Nareuda	Dirección Distrital	Cobija	Circular	Obligatorio

Fuente: Ordenes de servicios de Unidades Educativas del Distrito Educativo de Porvenir

Asimismo, los docentes deben cumplir funciones para las cuales no están especializados ni preparados, como el de entrenador de diferentes disciplinas deportivas. Además, esta preparación física debe ser realizada en horarios no laborales, tal cual lo expresa el Artículo 55, párrafo IX de la Resolución Ministerial 001/16: *“Los entrenamientos que realicen las unidades educativas deberán programarse en horarios alternos para no interrumpir el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.”* (2016: 37), perjudicando las que realizan los docentes en su tiempo libre. Hay que considerar que las

únicas horas alternas a las de las clases son: para los del turno de la mañana, en la tarde o en la noche; para los del turno de la tarde, en la mañana o en la noche.

Por otra parte, existen disposiciones administrativas que se instruyen con carácter obligatorio, para realizar actividades en horarios no laborales, trabajo que corresponden a otras instituciones, o que están prohibidas legalmente.

Tabla 16
Otras actividades

Nº	Fecha	Hora	Descripción de la actividad	Dirección	Distrito	Tipo de documento	Carácter
27/2016 D.D.E.C	04/04/2016	15:30	Marcha	Dirección Distrital	Cobija	Circular	Obligatorio
92/2016 D.D.E.C	26/10/2016	17:00	Marcha	Dirección Distrital	Cobija	Circular	Obligatorio Secundaria
14/2016	31/08/2016	14:00	Traslado de muebles al colegio nuevo	U.E. Bruno Racua	Porvenir	Circular	Obligatorio

Fuente: Ordenes de servicios de Unidades Educativas del Distrito Educativo de Porvenir

El Artículo 116 (Movilizaciones) de la Resolución Ministerial 001/2016, enfatiza que:

“Queda terminantemente prohibido que directoras o directores, maestras o maestros y madres y/o padres de familia obliguen o utilicen a las y a los estudiantes a movilización alguna, para ser partícipes de protestas, reclamos y otros. Los derechos de las y los estudiantes deberán ser respetados de manera prioritaria. Los infractores serán sancionados de acuerdo a las normas en actual vigencia.” (2016: 67)

No sólo obligan al docente realizar actividades fuera del horario laboral, sino que lo implican en actividades que están prohibidas por norma educativa.

Todas estas disposiciones, emitidas al sector educativo urbano de los Distritos de Cobija y Porvenir, en su contenido instruyen una serie de actividades de carácter obligatorio, que deben realizarse en horas fuera del horario laboral, es decir, rebasando las horas de trabajo legalmente establecidas en los memorándums de designación. Actividades tales como: consejos de profesores, reuniones, asistencia a actos cívicos, preparación y acompañamiento a deportistas para los juegos plurinacionales, preparación y

acompañamiento de participantes para las olimpiadas científicas, actividades culturales, actividades sociales, marchas y trabajos manuales.

Actividades extracurriculares que van en contra de los derechos laborales de los maestros y maestras, que están legalmente respaldados por la Ley N° 2027, Estatuto del Funcionario Público, tal cual lo expresa en Artículo 11 (Incompatibilidades), parágrafo IV, que abre la posibilidad a que los docentes puedan acceder a contratos laborales en entidades privadas y públicas. Es decir, tener otro trabajo que no coincida con su horario laboral del magisterio.

“Los docentes universitarios, los maestros del magisterio fiscal, los profesionales médicos y paramédicos, dependientes del servicio de salud, así como aquellas personas que realicen actividades culturales o artísticas, podrán cumplir funciones remuneradas en diversas entidades de la administración pública, siempre que mantengan su compatibilidad horaria. (1999: 5).

Por su parte, el Reglamento del Escalafón Nacional del Servicio de Educación (D.S. 04688) en su Artículo 67, ratifica el derecho de los docentes a contraer obligaciones laborales en su tiempo libre.

“Los maestros que no tengan acumulación y desempeñen solamente un cargo principal, en cualesquiera de los ciclos del sistema escolar fiscal podrán atender otras actividades de horario compatible en las instituciones autárquicas, semiautárquicas o privadas, no pudiendo ser funcionarios de la administración pública o municipal.” (1957: 17)

Ambas normas coinciden con la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, que en su artículo 236, indica que *“Son prohibiciones para el ejercicio de la función pública:*

II. Desempeñar simultáneamente más de un cargo público remunerado a tiempo completo.” (2009, p.12).

Esto quiere decir que es permitido acceder a otra fuente laboral, considerando que: primero, el funcionario público no tenga horario completo durante la jornada laboral, tal cual ocurre con los maestros del sistema de educación pública; segundo, que los horarios en los cuales desempeñe ambos trabajos no sean compatibles.

Sin embargo, haciendo caso omiso a estas normas, las autoridades administrativas, en el ámbito educativo, disponen actividades de cumplimiento obligatorio en horarios no laborales, perjudicando el normal desenvolvimiento de las otras obligaciones adquiridas legalmente (Otra actividad laboral) por parte de los docentes.

Por último, cada uno de estos documentos (instructivos, circulares, cites, ordenes de servicio) que disponen tareas y actividades para los docentes, son plenamente reconocidos en el ámbito educativo, puesto que mediante ellos los maestros y maestras del sistema educativo público urbano de Pando reciben una serie de instrucciones que deben ser obedecidas bajo pena de la aplicación de diferentes sanciones administrativas y económicas si se incumple con las mismas. Por lo tanto, se tornan en documentos de carácter cumplimiento obligatorio, tal cual lo expresan los docentes con relación a la siguiente pregunta:

¿Las disposiciones administrativas emitidas, del sector educación, son de cumplimiento obligatorio, cuando se ordena algún tipo de trabajo fuera del horario laboral?

Tabla 17
Cumplimiento obligatorio de las disposiciones administrativas

CUMPLIMIENTO OBLIGATORIO	Cobija	%	Porvenir	%	Total	%
SI	219	84	21	8	240	92
NO	19	7	2	1	21	8
TOTAL	238	91	23		261	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a maestros del sistema educativo público de urbano de Pando

- La mayoría de los docentes consultados (240) afirman que las disposiciones administrativas son de carácter obligatorio. Esto implica, que las autoridades educativas disponen del tiempo libre de los profesores y profesoras, sin considerar el derecho que tienen a realizar actividades privadas después de cumplir con el horario laboral.
- Por su parte, una minoría (21) expresan que las disposiciones administrativas no son obligatorias. Es decir, no cumplen con las mismas.

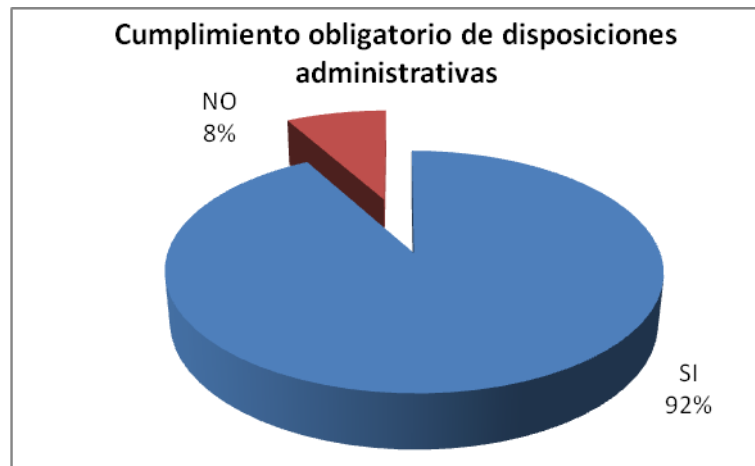


Figura 6. Porcentaje de cumplimiento de disposiciones administrativas.
Fuente: Encuesta a maestros del sistema educativo público urbano de Pando

La obligatoriedad de las disposiciones administrativas (92%) es proporcionalmente superior a los que afirman lo contrario (8%) en una proporción de 11.5 a 1. Esto confirma que las disposiciones administrativas, mayormente, son obligatorias.

Todos estos antecedentes, muestran de manera clara que los derechos laborales de los maestros y maestras del sistema público de educación urbana de Pando están siendo vulnerados, en franca desobediencia al Artículo 46, párrafo III de la Constitución Política del Estado: “*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.*” (2009, p.12). Situación que acontece en el ámbito laboral del magisterio público pandino y que se las puede sintetizar en los siguientes puntos:

- Los docentes son conminados a realizar actividades extracurriculares de manera obligatoria (en horas no laborales, actividades nocturnas, trabajo dominical), cuando la norma plantea que se prohíbe toda forma de trabajo forzoso, puesto que está considerada como explotación laboral.
- Las decisiones administrativas, de manera arbitraria y unilateral, disponen que los docentes deben realizar actividades extracurriculares, cuando la norma plantea que debe haber consentimiento por parte del empleado o trabajador. Esto quiere decir, consenso, por lo tanto implica ponerse de acuerdo entre la parte docente y la parte administrativa.

- La norma no reconoce trabajo no remunerado, por eso emplea dos términos concretos, justa retribución. Es decir, que toda actividad que implique fuerza de trabajo (físico o intelectual) debe ser retribuido mediante un determinado pago o remuneración. Situación que no ocurre, puesto que el criterio de trabajo ad honorem aún prima en las autoridades administrativas, cuando constitucionalmente está prohibida.

4.2.2. Cuantificación de las horas no remuneradas de trabajo que realizan los maestros y maestras del sistema educativo público urbano de Pando

Los maestros y maestras del sistema educativo público urbano de Pando desempeñan su trabajo, condicionados por las cargas horarias establecidas por el Ministerio de Educación. Carga horaria que no es homogénea entre los diferentes campos y las diferentes áreas de conocimiento, tal cual se observa en la siguiente tabla:

Tabla 18
Carga horaria 2016

		NIVEL PRIMARIA COMUNITARIA VOCACIONAL							NIVEL SECUNDARIO COMUNITARIO PRODUCTIVO							
CAMPO	ÁREA	PRIMARIA							SECUNDARIA							
		1º	2º	3º	4º	5º	6º	TOTAL	1º	2º	3º	4º	5º	6º	TOTAL	
VIDA TIERRA Y TERRITORIO	CIENCIAS NATURALES	8	8	8	8	8	8	48								
	CIENCIAS NATURALES	BIOLOGÍA, GEOGRAFÍA								16	16	16	16	16	16	96
		FÍSICA - QUÍMICA										12	12	12	12	48
COMUNIDAD Y SOCIEDAD	COMUNICACIÓN Y LENGUAJES, LENGUA ORIGINARIA, LENGUA EXTRANJERA	44	44	36	36	36	36	232								
	COMUNICACIÓN Y LENGUAJES	LENGUAS CASTELLANA Y ORIGINARIA								24	24	24	16	12	12	112
		LENGUA EXTRANJERA								8	8	8	8	8	8	48
	CIENCIAS SOCIALES	8	8	8	8	8	8	48	12	12	20	20	32	32	128	
	EDUCACIÓN FÍSICA Y DEPORTES	8	8	8	8	8	8	48	8	8	8	8	8	8	48	
	EDUCACIÓN MUSICAL	8	8	8	8	8	8	48	8	8	8	8	8	8	48	
	ARTES PLÁSTICAS Y VISUALES	8	8	8	8	8	8	48	8	8	8	8	8	8	48	
COSMOS Y PENSAMIENTO	COSMOVISIÓN- FILOSOFÍA- PSICOLOGÍA								8	8	8	8	8	8	48	
	VALORES ESPIRITUALES RELIGIONES	8	8	8	8	8	8	48	8	8	8	8	8	8	48	
CIENCIA TECNOLOGÍA Y PRODUCCIÓN	MATEMÁTICA	20	20	28	28	28	28	152	20	20	20	20	16	16	112	
	TÉCNICA TECNOLÓGICA	8	8	8	8	8	8	48								
	SUB TOTAL ÁREA HUMANÍSTICA		120	120	120	120	120	120	720	120	120	140	132	136	136	784
	TÉCNICA TECNOLÓGICA	GENERAL								16	16	32	32			96
		ESPECIALIZADA												48	48	96
TOTAL ÁREA TÉCNICA TECNOLÓGICA									16	16	32	32	48	48	192	
TOTAL HORAS		120	120	120	120	120	120	720	136	136	172	164	184	184	976	

Fuente: Ministerio de Educación

La tabla N° 18 muestra cuantas son las horas a las que pueden acceder los docentes, dependiendo de especialidad. Como se puede observar las cargas horarias no exceden de las 128 horas, es decir, los docente tienen límites de horario en el ejercicio de sus funciones educativas. Por lo que sus memorándums de designación no pueden contemplar más horas que las estipuladas en la carga horaria, limitando, también, sus salarios, puesto que los docentes reciben la remuneración acorde a las horas que trabajan. En consecuencia, menos horas trabajadas, menos salario.

En el caso de Cobija los docentes, de acuerdo al informe emitido por la Dirección Distrital de Educación, están divididos en dos grupos concretos, aquellos que cuentan con una carga horaria menor a 72 horas y aquellas que son superiores a ésta (**Ver Anexo N° 9**).

Tabla 19
Carga horaria del Distrito educativo urbano de Cobija

HORAS	MAESTROS	MAESTRAS	TOTAL
8	10	8	18
12	6	2	8
16	14	25	39
20	7	7	14
24	13	7	20
26		1	1
28	5	4	9
32	16	21	37
36	1	2	3
38	1		1
40	14	8	22
44	2	2	4
48	10	12	22
52	1	2	3
53		1	1
56	1	5	6
60	2	2	4
64	8	9	17
68	1	1	2
TOTAL			231

Fuente: Dirección Distrital de Educación de Cobija. Lista de docentes y sus cargas horarias.

La tabla N° 19 muestra que la menor carga horaria es de 8 horas, por el contrario la mayor es de 68 horas. Es decir, muchos docentes (231) cuentan con asignaciones laborales que implican esta cantidad de tiempo. La consecuencia natural de tal asignación se refleja en que los maestros y maestras que cuentan con carga horaria de trabajo menores a 72

horas no son tomados en cuenta dentro del cómputo de años de servicio, viéndose perjudicados en los ascensos de categoría.

Por el contrario, la siguiente tabla presenta a los docentes que tienen entre 72 y 140 horas.

Tabla 20
Carga horaria del Distrito educativo urbano de Cobija

HORAS	MAESTROS	MAESTRAS	TOTAL
72	41	68	109
76	1	0	1
80	42	54	96
84	0	1	1
88	1	49	50
92	1	1	2
96	10	18	28
100	1	1	2
104	29	115	144
108	6	21	27
112	2	6	8
116	1	2	3
TOTAL	135	336	471
120	9	4	13
128	1	0	1
140	1	0	1
TOTAL	11	4	15
TOTAL	146	340	486

Fuente: Dirección Distrital de Educación de Cobija

Se puede constatar que la mayoría de los docentes no cuentan con la carga horaria completa (471), sólo 15 de los 717 maestros y maestras del sistema educativo público urbano del Distrito de Cobija tienen la carga horaria completa o acumulo. Es decir, el Estado no ha podido dotar, a los docentes, fuentes laborales que impliquen horarios acorde a las necesidades educativas de los ciudadanos y ciudadanas bolivianos. Contradictoriamente, convocan a los profesores y profesoras para realizar actividades extracurriculares, necesarias para la formación educativa de los educandos, en tiempos que no están contemplados dentro del horario laboral, es decir que no son remuneradas, por que el docente sólo recibe pago por las horas que están estipuladas en su

memorándum de designación (**Ver Anexo N° 6**). Tal cual lo expresan las boletas de pago mensual (**Ver Anexo N° 5**), emitidas por el Ministerio de Educación.

Por su parte, según informe emitido por la Distrital de Educación Porvenir – Bella Flor (**Ver Anexo N° 10**), éste cuenta con 74 docentes del sector urbano, los que tienen detalladas sus cargas horarias en la siguiente tabla:

Tabla 21
Carga horaria del Distrito educativo urbano de Porvenir

HORAS	MAESTROS	MAESTRAS	TOTAL
8	1	0	1
16	3	1	4
20	2	1	3
32	1	0	1
40	1	0	1
TOTAL	8	2	10
72	3	8	11
80	3	1	4
88	3	6	9
96	5	2	7
100	2	0	2
104	4	20	24
112	1	0	1
TOTAL	21	37	58
120	4	2	6
TOTAL	4	2	6
TOTAL	33	41	74

Fuente: Dirección Distrital de Educación de Porvenir

Se puede constatar que existen docentes que no cuentan con la carga horaria completa (10), por el contrario, 64, tienen carga horaria que puede ser considerada para efectos de años de servicio. Sin embargo, de estos 74 docentes, sólo 6 tienen la carga horaria completa, por lo que la mayoría tiene tiempo parcial de trabajo educativo.

Tomando en cuenta ambos Distritos, se observa que las autoridades administrativas, arbitrariamente, disponen de horas en las que el docente puede hacer uso libre de su tiempo, puesto que ya cumplió con sus horas laborales legalmente establecidas. Sin embargo, constantemente, son requeridos para otros trabajos fuera del horario laboral, mediante disposiciones que contradicen las normas vigentes relacionadas al ámbito educativo, específicamente a aquellas relacionadas con el magisterio urbano boliviano.

Los datos, de la siguiente tabla, responden a las horas laborales que tienen los docentes con relación a su carga horaria. Para lo cual se elaboró la pregunta: *¿Cuánta es la carga horaria que tiene en su memorándum de designación?*

Tabla 22

Carga horaria de distritos educativos urbanos de Cobija y Porvenir

HORAS	Cobija	%	Porvenir	%	Total	%
72	20	8	2	1	22	9
80	51	19	2	1	53	20
88	19	7	3	1	22	8
96	19	7	3	1	22	8
104	119	46	11	4	130	50
112	5	2	0	0	5	2
120	5	2	2	1	7	3
TOTAL	238	91	23	9	261	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a maestros del sistema educativo público de urbano de Pando

- Por su parte, 254 docentes no cuentan con la carga horaria completa. Esto significa que a la mayoría de los docentes les falta asignación de horas para completar su carga laboral.
- Sólo 7 de los 261 consultados cuentan con carga horaria completa. Esto significa, el 3% de la población docente de los Distritos de Cobija y Porvenir.

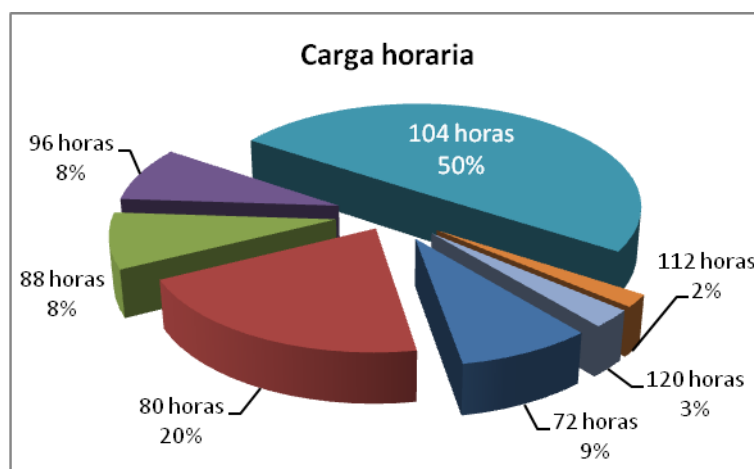


Figura 7. Porcentaje de carga horaria de docentes de los Distritos Cobija y Porvenir.

Fuente: Encuesta a maestros del sistema educativo público urbano de Pando

104 horas (50%) es proporcionalmente superior a 80 horas (20%) en una proporción de 2.5 a 1; superando 72 horas (9%) en una proporción de 5.5 a 1; superior a 88 (8%) y 96 horas (8%) en una dimensión de 6 a 1; a 120 horas (3%) en una proporción de 17 a 1; y, a 112 horas (2%) en una proporción de 25 a 1.

Esto significa más de la mitad de los docentes (66%) tienen cargas horarias mayores a 100 horas. Sin embargo, sólo el 3% tiene carga horaria completa.

Según el Técnico de la Dirección Distrital de Educación de Porvenir, Efraín Franklin Durán Durán (**Ver Anexo N° 2**), la carga horaria está distribuida de la siguiente manera: en inicial, en el área urbana son 88 horas, en el área rural son 100 horas. En primaria son 104, 112 hasta 120 horas. En secundaria hasta 124 horas, no pueden sobrepasar estas horas.

El Profesor Andrés Delgado, Director Distrital de Educación de Cobija, aclara que el salario de los docentes depende de la carga horaria que tienen. El mínimo es de 72 horas y el máximo es de 120 horas. Eso quiere decir que los docentes están limitados salarialmente por un techo laboral, establecido en una cantidad determinada de horas de trabajo que no se puede superar.

Las autoridades administrativas de educación, con este accionar, reconocen que las labores educativas de los docentes no terminan en el aula, y que es necesario hacer uso de mayor tiempo para cumplir con los objetivos educativos que tiene el Estado boliviano, por lo que es necesario adjudicar al docente mayor carga horaria, implicando como consecuencia la elevación de los salarios.

Contradictoriamente, los maestros y maestras especifican las horas que dedican a labores extracurriculares, que son necesarias en el proceso educativo. Datos que corresponden a la siguiente pregunta: *¿Cuánto tiempo dedica diariamente a las labores extracurriculares, fuera del horario laboral?*

Tabla 23

Tiempo que los docentes invierten en actividad extracurriculares

TIEMPO	Cobija	%	Porvenir	%	Total	%
1 hora	31	12	3	1	34	13
2 horas	65	25	0	0	65	25
3 horas	79	30	7	3	86	33
4 horas	40	15	8	3	48	18
5 horas	15	6	5	2	20	8
7 horas	8	3	0	0	8	3
TOTAL	238	91	23	9	261	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a maestros del sistema educativo público de urbano de Pando

- La mayoría de los docentes (86) afirman que dedican 3 horas diarias al trabajo extracurricular. Esto significa cuatro horas académicas laborales.
- La segunda opción (65), implica dos horas que los docentes dedican a labores extracurriculares. Esto significa a 2horas y 30 minutos académicos laborales.
- Cuatro horas (48) es la tercera opción de tiempo dedicado a trabajar en horarios no laborales. Esto significa cinco horas y quince minutos académicos laborales.
- 1 hora (34), 5 horas (20) y siete horas (8), son tiempos que los docentes menos utilizan para realizar actividades extracurriculares.

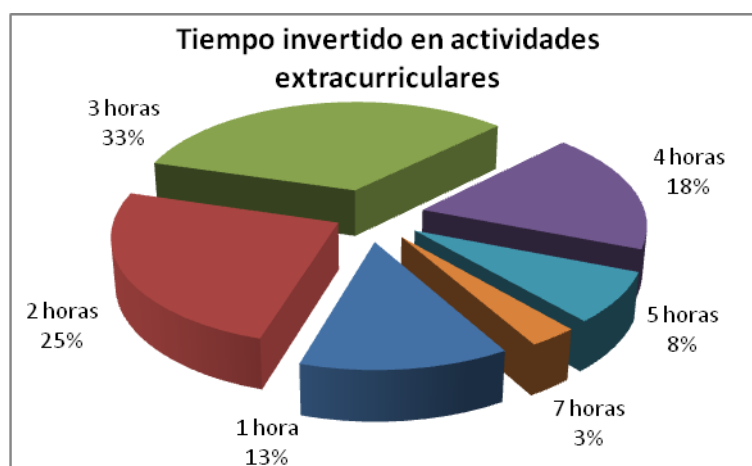


Figura 8. Porcentaje de docentes que en su tiempo libre dedican a actividades extracurriculares.

Fuente: Encuesta a maestros del sistema educativo público urbano de Pando

3 horas (33%) es proporcionalmente superior a 2 horas (25%) en una proporción de 1.3 a 1; superior a 4 horas (18%) en una proporción de 2 a 1; superior a 1 hora (13%) en una

dimensión de 2.5 a 1; superior a 5 horas (8%) en una proporción de 4 a 1; y superior a 7 horas (3%) en una proporción de 11 a 1. Esto implica que los docentes dedican tiempo determinado a labores extracurriculares. Demostrando, además, la necesidad de completar las cargas horarias de los docentes y considerar seriamente la ampliación de las mismas. Complementariamente, los docentes, amparados en su experiencia laboral, contestaron a la siguiente pregunta: *¿Recibe algún tipo de pago por las horas dedicadas a trabajos educativos fuera de su horario laboral?*

Tabla 24
Remuneración que reciben los docentes por las actividades extracurriculares

CUMPLIMIENTO OBLIGATORIO	Cobija	%	Porvenir	%	Total	%
SI	0	0	0	0	0	0
NO	238	91	23	9	261	100
TOTAL	238		23		261	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a maestros del sistema educativo público de urbano de Pando

La totalidad de los encuestados (261) afirman que no reciben ningún tipo de remuneración, salario, sueldo o pago por las actividades extracurriculares que realizan en horas no laborales. Es decir, que trabajan gratuitamente o ad honorem, figura laboral que no es reconocida por la normativa constitucional ni laboral del Estado Plurinacional de Bolivia.



Figura 9. Porcentaje de docentes que reciben remuneración por actividades extracurriculares.

Fuente: Encuesta a maestros del sistema educativo público urbano de Pando

Porcentualmente, los docentes que afirman que no reciben ningún tipo de remuneración, salario, sueldo o pago por las actividades extracurriculares que realizan en horas no laborales (100%) corresponden a la totalidad de los consultados.

Esto ratifica que los docentes dedican horas gratuitas a la labor educativa, por lo que necesariamente necesitan mayor carga horaria, puesto que está comprobado que el proceso educativo no sólo es el desarrollo de contenidos y evaluación en clase, sino que implica su planificación, organización y sistematización, aspectos que son realizados fuera del horario laboral.

Según la entrevista realizada a Roberto Nina Freita, inspector de la Jefatura Departamental de Trabajo de Pando (**Ver Anexo N° 2**), el Artículo 46 de la Constitución Política del Estado expresa que todo trabajo debe recibir una remuneración justa, pues nadie debe trabajar de manera gratuita, de lo contrario sería una servidumbre, remarcando que la servidumbre ya fue abolida bastante tiempo atrás.

Por su parte, el Ejecutivo de la Federación de Trabajadores de Educación Urbana de Pando, informa que los maestros y maestras urbanos de Pando realizan trabajos educativos extracurriculares en la tarde, en la noche, en feriados o domingos con carácter gratuito.

Información que es ratificada por la Ejecutiva Provincial de la FTEUP, al afirmar que los docentes no reciben ninguna remuneración por las horas extraordinarias que dedican a la labor educativa.

4.2.3. Nivel de vulneración de los derechos constitucionales laborales, en los distritos educativos de Cobija y Porvenir, pertenecientes al sistema educativo público urbano de Pando.

Uno de los aspectos más importantes, que sirve de punto de comparación entre los distritos educativos de Cobija y Porvenir, es el salario, considerando su poder adquisitivo y por ende la satisfacción de las necesidades básicas para las familias de los docentes, tomando en cuenta que el tiempo legal al cual son limitados en su labor educativa, mediante los memorándums de designación, limita sus ingresos económicos, en esta fuente laboral. Derivando este aspecto en la siguiente pregunta:

¿El salario que recibe del Estado satisface sus necesidades básicas de vida?

Tabla 25

Salario suficiente para satisfacer las necesidades básicas de los maestros urbanos de Pando

CUMPLIMIENTO OBLIGATORIO	Cobija	%	Porvenir	%	Total	%
SI	0	0	0	0	0	0
NO	238	91	23	9	261	100
TOTAL	238	91	23	9	261	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a maestros del sistema educativo público de urbano de Pando

La totalidad de los encuestados (261) afirman que los salarios no satisfacen sus necesidades básicas. Es decir, sus salarios no están de acuerdo con los precios que permitan acceder a una canasta familiar acorde sus requerimientos alimenticios, de vestido y cobijo.

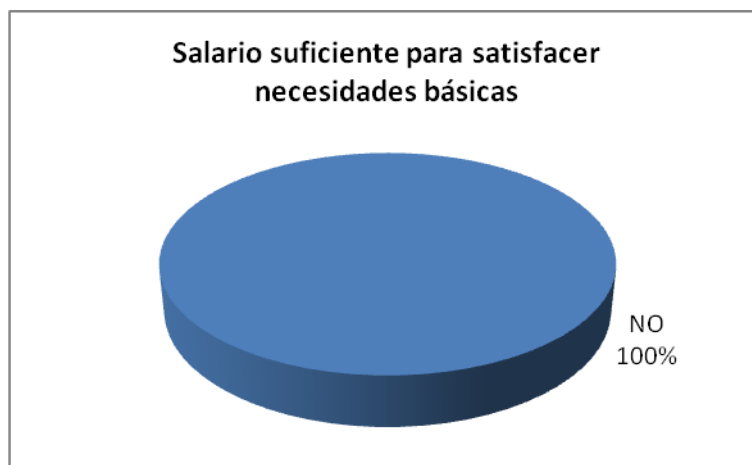


Figura 10. Porcentaje de salario que satisface necesidades básicas.
Fuente: Encuesta a maestros del sistema educativo público urbano de Pando

Los docentes que afirman que el salario no satisface sus necesidades básicas (100%), corresponde a la totalidad de los consultados. Esto ratifica que la remuneración del maestro no está de acuerdo a sus condiciones de vida. Asimismo, ratifica que los sueldos de los docentes no reflejan la importancia estratégica que tiene la educación para cualquier Estado.

En consecuencia, hay que considerar que los salarios ínfimos de los docentes les obligan a realizar actividades que les permitan percibir recursos económicos que le faciliten satisfacer sus necesidades básicas. Actividades que desempeñan de manera privada o en entidades públicas.

¿Qué actividad realiza en su tiempo libre?

Tabla 26
Actividad productiva que realizan los docentes en su tiempo libre

Documento	Cobija	%	Porvenir	%	Total	%
Docente particular	20	8	2	1	22	9
Comercio	40	15	4	2	44	17
Estudio	58	22	5	2	63	24
Consultor	10	4	3	1	13	5
Labores de casa	110	42	5	2	115	44
Entrenador	0	0	2	1	2	1
TOTAL	238	91	23	9	261	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a maestros del sistema educativo público de urbano de Pando

- Las labores de casa (115) es la actividad a la que se dedican mayormente los docentes. Es decir, que dedican el tiempo al ámbito familiar.
- El estudio (63) es la segunda actividad a la que se dedican los docentes con mayor preferencia. Esto significa que los docentes dedican a su formación profesional.
- El comercio (44), la docencia en unidades educativas particulares (13), la consultoría (2) y el trabajo por cuenta propia (2), son algunas de las opciones que tienen los docentes para realizar en su tiempo libre.

Esto significa que los profesores buscan mejorar sus condiciones económicas, ya sea generando ingresos de manera particular o como dependiente de entidades privadas y públicas. Es decir, los docentes cumplen con actividades programadas que son importantes para su desarrollo personal, familiar, social y profesional, pero que son interrumpidas por disposiciones administrativas que rompen con su rutina diaria; en muchos casos, dejan de percibir recursos económicos necesarios que les ayude a cubrir con gastos necesarios para su supervivencia.

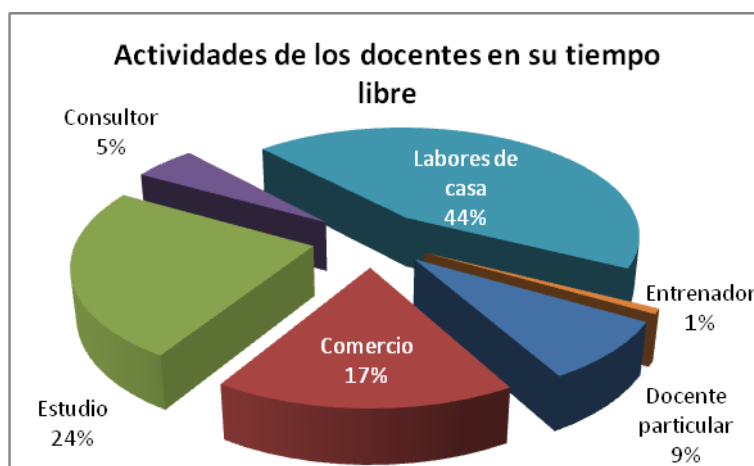


Figura 11. Porcentaje de actividades productiva que realizan los docentes en su tiempo libre.

Fuente: Encuesta a maestros del sistema educativo público urbano de Pando

Las labores de casa (44%) es proporcionalmente superior a los que se dedican al estudio (24%) en una proporción de 1.8 a 1; superando al comercio (17%) en una proporción de 2.5 a 1; superior a la docencia particular (9%) en una dimensión de 5 a 1; y, a los consultores (5%) en una proporción de 9 a 1; por último, a los entrenadores (1%) en una proporción de 44 a 1.

Al respecto, el Estatuto del Funcionario Público (Ley N° 2027), del 27 de octubre de 1999, en su Artículo 11 (Incompatibilidades), parágrafos IV, posibilita que los docentes accedan a contratos laborales en entidades privadas y públicas.

“IV. Los docentes universitarios, los maestros del magisterio fiscal, los profesionales médicos y paramédicos, dependientes del servicio de salud, así como aquellas personas que realicen actividades culturales o artísticas, podrán cumplir funciones remuneradas en diversas entidades de la administración pública, siempre que mantengan su compatibilidad horaria.” (1999: 5).

Mandato ratificado por el Reglamento de Desarrollo Parcial de la Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público (27/10/1999) y de la Ley N° 2104 modificatoria de la Ley del Estatuto del Funcionario Público (21/06/2000), promulgada el 4 de agosto del 2002, que en Artículo 18 (Compatibilidad horaria), plantea que:

“A los efectos de la excepción establecida en el numeral IV del artículo 11 de la Ley N° 2027 de fecha 27 de octubre de 1999, se entenderá por compatibilidad horaria el legítimo derecho del servidor público de ejercer labores remuneradas en distintas entidades de la administración pública, siempre que no exista en su ejecución, duplicidad o superposición horaria respecto de la jornada de trabajo normal establecida para esas entidades conforme a la presente disposición legal.” (p. 7)

Sin embargo, haciendo caso omiso a ambas normas, las autoridades administrativas, en el ámbito educativo, disponen actividades de cumplimiento obligatorio en horarios educativos no laborales, perjudicando el normal desenvolvimiento de otras obligaciones adquiridas legalmente (Otra actividad laboral) por los docentes.

Consiguientemente, los siguientes datos muestran de qué manera, en los distritos educativos del área urbana de Cobija y Porvenir, se vulneran derechos laborales de los docentes. La tabla N° 27 hace referencia a los actos cívicos, que corresponde, en muchos casos a feriados nacionales o departamentales, por lo tanto, no son días laborales.

Tabla 27
Actos cívicos

Nº	Fecha	Hora	Descripción de la actividad	Dirección	Distrito	Tipo de documento	Carácter
10/2016 D.D.E.C	09/02/2016	09:00	Desfile cívico	Dirección Distrital	Cobija	Circular	Obligatorio
76/2016 D.D.E.C	23/09/2016 Viernes	17:00	Desfile cívico	Dirección Distrital	Cobija	Circular	Obligatorio
11/2016	05/08/2016	18:30	Desfile de teas	Dirección Distrital	Porvenir	Instructivo	Obligatorio
11/2016	06/08/2016 Sábado	07:00	Desfile cívico	Dirección Distrital	Porvenir	Instructivo	Obligatorio
13/2016	05/08/2016	18:30	Desfile de teas	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
13/2016	06/08/2016 Sábado	07:00	Desfile cívico	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
17/2016	11/10/2016	16:00	Desfile cívico	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
17/2016	12/10/2016	18:00	Desfile de teas	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
17/2016	13/10/2016	16:00	Desfile cívico	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio

Fuente: Disposiciones administrativas. Distritos Educativos de Cobija y Porvenir

- Los desfiles en Cobija, cuando no son feriados, se realizan el día de la fecha cívica. Ejemplos claros son los días 09 de febrero, aniversario de Cobija; 23 de marzo, día del mar. En el caso de Porvenir sólo se realizó el desfile del 23 de marzo.
- Los desfiles en el Distrito Educativo de Cobija se realizan un día antes del feriado nacional. Ejemplos claros son los días, 24 de septiembre, aniversario de Pando, que se realiza el 23 de septiembre; 06 de agosto, que se realiza el 05 de agosto.
- Por su parte, el Distrito Educativo de Porvenir, realizan dos desfiles por una misma fecha cívica, el primero un día antes y el segundo la fecha cívica. Ejemplos claros son los desfiles por el día de la Patria, que se realizaron el 5 y 6 de agosto, sin tomar en cuenta que el 6 de agosto es feriado y no debe haber ningún tipo de actividad laboral o relacionada con ella.
- Otro caso concreto es el 11 de octubre, aniversario de la Batalla de Bahía. En Cobija, el desfile escolar se realiza un día antes, es decir el 10 de octubre. Sin embargo, en Porvenir, se dispuso que el desfile se lleve a cabo el 11 de octubre, haciendo caso omiso del calendario que reconoce este día como feriado departamental.

Los docentes de Porvenir están conscientes de esta arbitrariedad administrativa, tal cual lo expresa la profesora Encarnación Torres Tavares, consultiva sindical de la Unidad Educativa “Monseñor Santisteban”: *“Nuestro feriado cae 6 de agosto y nos hacen desfilar, lo normal sería el día cinco, y el día seis feriado, pero, no es permitido.”* (Entrevista)

La Resolución Suprema N° 212414, Reglamento de faltas y sanciones del magisterio y personal docente y administrativo, en su Artículo 9, inciso g, tipifica como falta leve: *“La inasistencia a desfiles o actos cívicos patrióticos auspiciados o convocados por las autoridades del ramo”*. (1993, p. 4). Por lo que ha razón de los administrativos su incumplimiento debe ser sancionado. Sin embargo, este inciso no expresa que la convocatoria a actos cívicos debe privar a los maestros y maestras del goce de feriados establecidos legalmente.

Otro aspecto de comparación es el relacionado con las disposiciones para la realización de reuniones en horas no laborales, tal cual se observa en los datos expuestos en la tabla N° 28.

Tabla 28
Reuniones

Nº	Fecha	Hora	Descripción de la actividad	Dirección	Distrito	Tipo de documento	Carácter
59/2016	04/10/2016	15:00 17:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
60/2016	05/10/2016	17:00 19:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
61/2016	05/10/2016	19:00 22:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
62/2016	06/10/2016	15:00 17:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
63/2016	06/10/2016	17:00 18:20	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
64/2016	06/10/2016	18:30 19:30	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
65/2016	06/10/2016	20:00 21:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
67/2016	07/10/2016	17:00 19:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
68/2016	07/10/2016	15:00 17:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
69/2016	07/10/2016	19:00 21:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
12/2016	05/09/2016 Lunes	15:30	Reunión de coordinación	Dirección de Núcleo	Porvenir	Instructivo	Obligatorio Directores de U.E.
55/2016 D.D.E.C	01/09/2016	15:30	B. Juancito Pinto	Dirección Distrital	Cobija	Circular	Obligatorio
58/2016 D.D.E.C	27/09/2016	15:30	Reunión de coordinación	Dirección Distrital	Cobija	Circular	Obligatorio
01/2016	23/02/2016	12:30	Reunión de coordinación	Dirección de Núcleo	Porvenir	Circular	Obligatorio
04/2016	20/04/2016	13:00	Evaluación general	Dirección de Núcleo	Porvenir	Circular	Obligatorio
26/2016	13/10/2016	17:00	B. Juancito Pinto	Dirección Distrital	Porvenir	Circular	Obligatorio Directores de U.E.
04/2016	08/03/2016	13:00	Reunión	U.E. Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
09/2016	25/05/2016	16:00	Reunión	U.E. Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio

Fuente: Disposiciones administrativas emitidas por los Distritos Educativos de Cobija y Porvenir

- Las horas en las que son convocados a reuniones los docentes y personal administrativo, de las unidades educativas de Cobija, implican horarios de la tarde y por la noche.
- Las reuniones que se convocan, generalmente, en el Distrito de Porvenir, son por la tarde.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

El cambio fundamental y eficaz dentro de la educación boliviana, parte de procesos planificados que consideren a los docentes como recursos humanos esenciales, con criterios propios capaces de aportar al desarrollo del país, y no como meros peones a los que se les pueda manejar según iniciativas administrativas improvisadas. Por lo tanto, dándoles los recursos necesarios para cumplir con su trabajo educativo; esto implica salarios dignos y suficientes que les permitan satisfacer sus necesidades básicas y sus condiciones de ocio. Además, se debe tomar en cuenta que los docentes cuentan con el tiempo necesario, para desarrollar procesos educativos exitosos y efectivos.

Los resultados obtenidos, en la presente investigación, pueden constatar que el Estado como empleador no proporciona a los docentes las condiciones adecuadas para cumplir con su trabajo, sin embargo, les exige resultados óptimos.

En consecuencia, se realiza la siguiente propuesta, que generen cambios cualitativos en el proceso educativo, logrando que sea completa, teniendo como resultado una formación integral, continua, dinámica, y productiva, etc.

5.1. OBJETIVO DE LA PROPUESTA

Nivelar los salarios de los docentes públicos urbanos de Pando con las horas laborales efectivas que realizan en una jornada de trabajo, para abolir la explotación laboral.

5.2. DESARROLLO DE LA PROPUESTA

La presente propuesta está diseñada con dos propósitos importantes: primero; velando por el derecho laboral y constitucional de los maestros públicos urbanos de Pando y por lo tanto, sus intereses económicos; segundo, velando por el interés de la sociedad que acceda a un proceso educativo que satisfaga sus necesidades de aprendizaje, desarrollando diferentes potencialidades en sus recursos humanos.

En consecuencia, tomando en cuenta:

- Que, el Artículo 46, Parágrafos I, numeral 1), de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, dispone que toda persona tiene derecho al trabajo con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.
- Que, el Artículo 46, Parágrafos III, de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, dispone que 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.
- Que, la Ley N° 070, Avelino Siñani y Elizardo Pérez, en su Artículo 2, parágrafo VII, reconoce al Reglamento del escalafón nacional del servicio de educación como el instrumento normativo de vigencia plena que garantiza la carrera docente, administrativa y de servicio del Sistema Educativo Plurinacional.
- Que, la Ley N° 070, en el Artículo 2, parágrafo VIII, reconoce a los docentes su derecho a la sindicalización.
- Que, el Artículo 11, parágrafo IV, de la Ley del Estatuto del Funcionario Público, N° 2027, reconoce que los maestros del magisterio fiscal, podrán cumplir funciones remuneradas en diversas entidades de la administración pública, siempre que mantengan su compatibilidad horaria.
- Que, el Artículo 18 del Reglamento de Desarrollo Parcial de la Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público y de la Ley N° 2104 modificatoria de la Ley del Estatuto del Funcionario Público, promulgada el 4 de agosto del 2002, ratifica el legítimo derecho del servidor público de ejercer labores remuneradas en distintas entidades de la administración pública, siempre que no exista en su ejecución, duplicidad o superposición horaria respecto de la jornada de trabajo normal.
- Que, el Artículo 67 del D.S. 04688, Reglamento del Escalafón Nacional del Servicio de Educación, ratifica el derecho de los docentes a contraer obligaciones laborales en su

tiempo libre, en horario compatible en las instituciones autárquicas, semiautárquicas o privadas, no pudiendo ser funcionarios de la administración pública o municipal.

- Que, Artículo 15 de la Resolución Ministerial 001/2016, reconoce a los feriados en el calendario escolar a aquellos que corresponden sólo a los oficiales nacionales y departamentales establecidos por disposiciones legales del Estado Plurinacional, los que necesariamente deben estar articulados a los procesos educativos.

Se plantea la siguiente propuesta para que las autoridades administrativas eviten vulnerar los derechos laborales de los docentes del sistema educativo público urbano de Pando:

- a) Elevar las horas laborales de los docentes, eliminado el límite actual de 120 horas mensuales, puesto que las mismas no son suficientes para realizar todas las actividades y tareas necesarias que implica la labor educativa.
- b) Nivelar los sueldos y salarios de los docentes, tomando como parámetro de nivelación los siguientes criterios:
 - Los salarios que perciben los demás empleados públicos, por cuestión de afinidad considerar a los servidores públicos del Ministerio de Educación.
 - Los precios de los productos de la canasta familiar y su incremento constante.
 - Las horas efectivas de actividad laboral.
- c) Certificar las horas extraordinarias que trabajan los docentes en días feriados, domingos, horario nocturno, que permitan:
 - Acumular puntos con carácter curricular, que sirvan para participar en compulsas para diferentes cargos docentes o administrativos.
 - Acumular horas que sirvan para completar años de servicio, que les permita acceder a exámenes de ascenso de categoría. Tal cual se considera a diferentes actividades, como la participación en los Censos, alfabetización y post alfabetización.

CONCLUSIONES

Este estudio presenta las siguientes conclusiones:

- Las disposiciones de autoridades del Ministerio de Educación, la Dirección Departamental de Educación de Pando (DDEP), Direcciones Distritales de Cobija y Porvenir, Direcciones de Núcleo, Direcciones de Unidades Educativas, se materializan en diferentes documentos administrativos: instructivos, circulares y ordenes de servicio, los cuales, en la mayoría de los casos, exigen cumplimiento obligatorio por parte de los maestros y maestras del sistema educativo público urbano de Pando. Sin embargo, el cumplimiento obligatorio de estas disposiciones administrativas van en contra de la norma constitucional y las normas laborales que acogen a este sector laboral.
 - No cumplen con la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, Artículo 46, párrafos I y III, puesto que los trabajos extraordinarios (extracurriculares), fuera del horario laboral, no reciben ningún tipo de remuneración ni pago justo.
 - Van en contra la Ley N° 2027, Artículo 11, párrafo IV, Estatuto del Funcionario Público, puesto que no toman en cuenta el derecho de los maestros y maestras del sistema público urbano de Pando a adquirir otras obligaciones laborales en su tiempo libre, es decir, que no coincida con las horas que cumplen como docentes.
 - Van en contra el Artículo 18 (Compatibilidad horaria) del Reglamento de Desarrollo Parcial de la Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público (27/10/1999) y de la Ley N° 2104 modificatoria de la Ley del Estatuto del Funcionario Público (21/06/2000), promulgada el 4 de agosto del 2002, que ratifica el legítimo derecho del servidor público de ejercer labores remuneradas en distintas entidades de la administración pública.
 - Van en contra el Artículo 67 del Decreto Supremo N° 04688, Reglamento del escalafón nacional del servicio de educación, puesto que permite al docente a atender otras actividades de horario compatible en las instituciones autárquicas, semiautárquicas o privadas, no pudiendo ser funcionarios de la administración pública o municipal.

- Van en contra del Decreto Supremo N° 21060, Capítulo III, Artículo 67, puesto que identifica de manera específica que días son feriados nacionales, pero, en el Distrito Educativo de Porvenir no se cumplen, especialmente los feriados que coinciden con fechas cívicas; los docentes son privados de gozar este día de manera libre.
- Van en contra el del Decreto Supremo N° 26597, que regula los feriados nacionales, establecidos en el Artículo 67 del Decreto Supremo N° 21060 (29-08-1985) y el Artículo 1° del Decreto Supremo N° 22352 (27-10-1989), que en su Artículo 5° (Disposicion adicional) expresa que la asistencia a los actos cívicos en efemérides nacionales y departamentales no será obligatoria para los servidores públicos.
- Van en contra del Decreto Supremo N° 21060, Capítulo III (De los feriados), Artículo 67, que expresamente identifica a los días domingos como día feriado, es decir, día de descanso, en la que el maestro o maestra puede disponer de su tiempo libremente.
- Van contra de la Resolución Ministerial 001/2016, Artículo 15, en el que se reconoce los días feriados dentro del calendario escolar, haciendo énfasis en los oficiales nacionales y departamentales establecidos por disposiciones legales del Estado Plurinacional.

Por lo tanto, las disposiciones administrativas, emitidas mediante instructivos, circulares, órdenes de servicio y otros similares, afectan al desarrollo normal de las labores que los docentes tienen planificadas o comprometidas, incitando al incumplimiento de obligaciones laborales adquiridas con otras entidades públicas o privadas.

- Estas disposiciones arbitrarias e unilaterales, hacen que el docente deba acomodar su tiempo para cumplir con esta labor no remunerada y sus actividades personales, que no son menos importantes, porque están relacionadas con la familia, la formación profesional, cumplimiento de obligaciones laborales u otros. Especialmente afecta a aquellos docentes que generan recursos económicos como trabajadores dependientes o independientes en su tiempo libre, puesto que al dedicar tiempo a las actividades

extracurriculares dejan de dedicar tiempo a sus labores productivas, por lo que pierden esos recursos económicos, viéndose afectados financieramente.

- Es necesario remarcar, que se toman en cuenta tiempos que no están dentro del espacio laboral legal de los docentes, que es establecido por el memorándum de designación, el cual especifica con claridad las horas que debe cumplir el docente con su trabajo. Además, hay que considerar que la carga horaria de los docentes, establecida por las autoridades educativas, están limitadas de 72 horas, como tope mínimo, hasta 128 horas como asignación máxima. Aclarando, que los docentes que tengan menos de 72 horas asignadas no son considerados dentro los años de servicio, es decir, es como si no hubieran trabajado ese tiempo, por lo que no les sirve como sustento para ascenso de categoría ni para acceder a puntaje en las compulsas por cargos docentes o administrativos.

Otro documento que permite conocer las horas de trabajo, es la boleta de pago, que indica cuanto es el salario que percibe por el maestro y cuantas son las horas efectivas por la que se le paga.

Comparativamente, los salarios de los docentes son muy inferiores a los empleados administrativos del Ministerio de Educación, siendo que la formación académica de los maestros y maestras es igual o superior a muchos dependientes de este ministerio. Esta diferencia remunerativa es visible al verificar que el salario que perciben los docentes, en su mayoría, es menor o similar a un Administrativo IV o a un Auxiliar I del Ministerio de Educación, que equivale igual o menor a 3.500 Bs. (Tres mil quinientos bolivianos), cuando en realidad, por su grado formativo (grado similar a la licenciatura), deberían ganar mínimamente como un Profesional IV, que equivale en el Ministerio de Educación a salarios superiores a 10.000 Bs. (Diez mil bolivianos). Este ejemplo demuestra la diferencia proporcional de los salarios entre ambos empleados públicos.

- Tomando en cuenta ambos los Distritos Educativos Urbanos de Cobija y Porvenir, se observa que las autoridades administrativas, arbitrariamente, disponen de horas en las que el docente debería tener la decisión de disponer de su tiempo libre, puesto que ya cumplió con sus horas laborales legalmente establecidas. Con este accionar, las autoridades administrativas de educación reconocen que las labores educativas de los

docentes no terminan en el aula, y que es necesario hacer uso de mayor tiempo para cumplir con los objetivos pedagógicos que tiene el Estado boliviano, puesto que está comprobado que el proceso educativo no sólo es el desarrollo de contenidos y evaluación en clase, sino que implica su planificación, organización, sistematización y operacionalización, aspectos que necesariamente, también, son realizados fuera del horario laboral, puesto que son tareas esenciales para el desarrollo del proceso de aprendizaje de los educandos; por lo que es necesario adjudicar al docente mayor carga horaria, implicando como consecuencia la elevación de los salarios. Evitando incurrir en arbitrariedades administrativas que vulneran los derechos individuales y laborales de los maestros y maestras del sistema público urbano de Pando.

RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta las características del presente proceso investigativo y su importancia en el ámbito educativo se presenta las siguientes recomendaciones:

- Las autoridades administrativas deben consensuar con los maestros y maestras del sistema educativo urbano de Pando, sobre las actividades y labores extracurriculares que deben realizarse, y no imponer por la fuerza la participación de los docentes. Esto implica que el sector administrativo abra canales de comunicación con los dirigentes sindicales del magisterio urbano de Pando y con sus bases para acordar dichas tareas. Además, de considerar en esos acuerdos a los padres y madres de familia, como a los estudiantes y sus dirigencias, puesto que son parte esencial de la comunidad educativa.
- Las autoridades administrativas deben actuar en base a la Constitución y la Ley para no incurrir en ilegalidades, en el ámbito laboral, evitando la emisión de disposiciones e instructivos con carácter obligatorio, puesto que vulneran derechos laborales e individuales de los maestros y maestras urbanos de Pando.
- Los maestros y maestras deben hacer uso de de sus derechos laborales mediante la denuncia pública y la acción legal, y no convertirse en cómplices de las autoridades administrativas, para que haya explotación laboral. Por lo tanto deben abrir frentes de resistencia ante cualquier intento de excesos de autoridad por parte de los administradores educativos.
- Los dirigentes sindicales deben socializar las normas laborales que protegen a los maestros y maestras urbanos de Pando, para permitir una defensa más efectiva de las conquistas y derechos laborales del Magisterio Boliviano, para lo cual se sugiere jornadas de capacitación y formación laboral y sindical.
- Las autoridades administrativas de la Dirección Departamental de Educación deben hacer acuerdos interinstitucionales con la Gobernación y los gobiernos municipales, para que se contrate personal especializado que coadyuve a la tarea de los profesores y profesoras de Educación Física en la preparación de los estudiantes en las diferentes disciplinas deportivas, para encarar las diferentes etapas de los juegos plurinacionales.

Esta actividad es una iniciativa del Gobierno Nacional, respaldada por la Gobernación de Pando y los gobiernos municipales de Cobija y Porvenir, sin embargo, la carga operativa recae sobre los docentes, que legalmente no tienen la obligación de asumir esta responsabilidad. Además, de que su formación profesional no es adecuada para cumplir con esta labor. Por lo que se debe contar con recursos humanos adecuados y formados para este tipo de actividad física.

- Las autoridades administrativas de la Dirección Departamental de Educación deben hacer acuerdos interinstitucionales con la Universidad Amazónica de Pando, que permita una mejor preparación de los jóvenes que representan al departamento en las pruebas a nivel nacional, pero, no sólo en la última etapa, sino en todo el proceso de las Olimpiadas. Esto permitiría que los docentes de aula cumplan con éxito esta labor académica y científica de los educandos, puesto que no estarían presionados con las actividades diarias de aula y las actividades de las Olimpiadas.

Asimismo, debería considerarse seriamente que las Olimpiadas Científicas y Juegos Plurinacionales se realicen de manera intercalada entre años, por las siguientes razones:

- Los estudiantes dedicarían más tiempo a sus actividades académicas, sin interrupciones, puesto que los juegos interrumpen en cuatro ocasiones el proceso académico, especialmente en comunidades donde existe sólo un Colegio, tal el caso e Porvenir.
- Los estudiantes sólo se dedicarían a una actividad por año y no tener la presión de prepararse para los Juegos Plurinacionales, al mismo tiempo para las Olimpiadas Científicas y cumplir con sus obligaciones formativas diarias.
- Los docentes tendrían más tiempo para cumplir con la programación curricular y la preparación de los estudiantes en los juegos o las olimpiadas, según corresponda.

BIBLIOGRAFÍA

- Argüello, L. R. (2010). *Manual de Derecho Romano*. 8va reimpresión. Buenos Aires - Argentina . Editorial, Astrea.
- Avendaño, R. & Lucana, A. (2005). *Metodología de la investigación*. Cochabamba – Bolivia. Editorial, Educación y Cultura.
- Blanco Q, F. (2013). *Temas de Derecho Laboral y práctica contable*. Segunda edición. Cochabamba – Bolivia. Grupo Editorial Quipus.
- Cabanellas de T, G. (2003). *Diccionario Jurídico Elemental*. Argentina. Editorial, Heliasta.
- Calle, G. (2012). *Médicos y maestros trabajan menos horas que otros sectores*. La Paz – Bolivia. Periódico La Razón, Sociedad. 29 de enero.
- Castro M, E. I. (2013). *Derecho adquirido e irrenunciable*. La Paz – Bolivia. Periódico La Razón, Gaceta Jurídica. 29 de noviembre.
- CTEUB. (2013). *Estatuto Orgánico de la Confederación de Trabajadores de Educación Urbana de Bolivia. Reglamento del Consejo Nacional de Disciplina Sindical*. La Paz – Bolivia.
- Dick, M. A. (2002). *El manual práctico laboral*. La Paz – Bolivia. Editorial, Comunicaciones el País; La Razón.
- Estado Plurinacional de Bolivia. (2009). *Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia*. La Paz – Bolivia. Gaceta Oficial.
- Estado Plurinacional de Bolivia. (2010). *Ley N° 070. Ley de la Educación “Avelino Siñani Elizardo Pérez”*. La Paz – Bolivia. Gaceta Oficial.
- Estado Plurinacional de Bolivia. (2012). *Gaceta Constitucional Plurinacional N° 2*. La Paz – Bolivia. Tribunal Constitucional Plurinacional.
- Estado Plurinacional de Bolivia. (2016). *Decreto Supremo N° 2750*. La Paz – Bolivia. Gaceta Oficial.
- Gobierno Autónomo Departamental de Pando. (2010). *Plan Departamental de Desarrollo Territorial de Pando 2011 – 2015. Visión integral del desarrollo amazónico. Plan Vida*. Pando – Bolivia. Secretaría de planificación y financiamiento externo.
- Gobierno Autónomo Municipal de Porvenir. (2011). *Plan de Desarrollo Municipal 2012 – 2016*. Porvenir – Pando – Bolivia.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. Pilar. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta Edición. México. Editorial, Mc Graw Hill.

- Instituto de Investigaciones Jurídicas. (1984). *Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VII*. México. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2013). *Censo de Población y Vivienda 2012 (CNPV 2012)*. La Paz – Bolivia.
- Isuani, E. A. (1985). *Los orígenes conflictivos de la seguridad social argentina*. Buenos Aires – Argentina. Centre Editor de América Latina.
- Linares L, M. (2008). *Investigación en Derecho*. Sucre – Bolivia. Editor, C.E.I.J.S.
- Lora, G. (s.f.). *Elementos del Marxismo*. La Paz – Bolivia.
- Lora, G. (1946). *Tesis de Pulacayo. Tesis Central de la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia*. Llallagua – Bolivia.
- Marx, K. & Engels, F. (1948). *Manifiesto Comunista*. Alemania.
- Mejía I, R. L. (1999). *Metodología de la investigación. Cómo realizar y presentar trabajos de investigación*. La Paz - Bolivia. Editorial, Sagitario S.R.L.
- Ministerio de Educación. (2016). *Resolución Ministerial 001/2016. Subsistema de educación regular. Normas generales para la gestión educativa y escolar 2016*. La Paz – Bolivia. Unidad de Comunicación.
- Moreno, P. (2013). *Llama maestros a una larga lucha por mejor salario*. República Dominicana. El Nacional. Periódico de todos. Publicado el 16 de marzo.
- Moreno R, J. C. (2006). *Fundamentos de Derecho del Trabajo, Ley General y procedimiento*. Oruro – Bolivia. Latinas Editores.
- Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). (2014). *Educación obrera para el trabajo decente. Módulo 6, Formas de explotación laboral*. Argentina. EMTD, Equipo Multidisciplinario de Trabajo. Confederación General del Trabajo R.A.
- Partido Obrero Revolucionario (P.O.R.). (2007). *61 Años de la Tesis de Pulacayo*. La Paz – Bolivia. MASAS N° 2061, 6 de noviembre.
- Partido Obrero Revolucionario (P.O.R.). (2010). *A propósito de la consigna del salario “justo” o “digno”*. La Paz – Bolivia. Masas N° 2181. Publicado el 30 de julio.
- Ramírez, T. (2006). *Ser maestro en Venezuela*. Escuela de Educación Universidad Central de Venezuela. Caracas – Venezuela. SCIELO, revista de pedagogía, N° 78.
- República de Bolivia. (1942). *Ley General de Trabajo*. La Paz – Bolivia. Gaceta Oficial.

República de Bolivia. (1943). *Decreto Reglamentario de la Ley General de Trabajo*. La Paz – Bolivia. Gaceta Oficial.

República de Bolivia. (1957). *Decreto Supremo 04688. Reglamento del escalafón nacional del servicio de educación*. La Paz – Bolivia. Gaceta Oficial.

República de Bolivia. (1985). *Decreto Supremo N° 21060*. La Paz – Bolivia. Gaceta Oficial.

República de Bolivia. (1993). *Resolución Suprema 212414. Reglamento de faltas y sanciones del magisterio y personal docente y administrativo*. La Paz – Bolivia. Gaceta Oficial.

República de Bolivia. (1999). *Ley N° 2027. Estatuto del Funcionario Público*. La Paz – Bolivia. Gaceta Oficial.

República de Bolivia. (2002). *Reglamento de Desarrollo Parcial de la Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público y de la Ley N° 2104 modificatoria de la Ley del Estatuto del Funcionario Público*. La Paz – Bolivia. Gaceta Oficial.

República de Bolivia. (2002). *Decreto Supremo N° 26597*. La Paz – Bolivia. Gaceta Oficial.

Reyes O, J. C. (2006). *Fundamentos de derecho del trabajo, ley general y procedimientos*. Oruro - Bolivia. Latinas Ediciones.

WEBGRAFÍA

Córdova M, C. *Por qué se celebra el Día del Trabajo*. FUNBOLIDER. Recuperado el día miércoles 15 de junio de 2016, de <http://www.funbolider.org/por-que-se-celebra-el-dia-del-trabajador/>

Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). *Informe sobre Horas de trabajo en el mundo*. Publicado el 08 de junio de 2007. Recuperado el día miércoles 15 de junio de 2016. <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article424>

Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). *Tiempo de trabajo*. Publicado, 2016. Recuperado el día miércoles 15 de junio de 2016, de

<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--es/index.htm>

Peña, E. *Las Garantías Constitucionales*. Publicado el jueves, 15 de diciembre de 2011. Recuperado el día miércoles 15 de junio de 2016, de <http://eleazar-legal.blogspot.com/2011/12/las-garantias-constitucionales.html>

ANEXOS

ANEXO Nº 1

DOCUMENTOS EMITIDOS POR AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS DISTRITOS EDUCATIVOS DE COBIJA Y PORVENIR

1. INSTRUCTIVOS

Nº	Fecha	Hora	Descripción de la actividad	Dirección	Distrito	Tipo de documento	Carácter
33/2016 D.D.E.C	24/05/2016	16:00	Reunión de coordinación	Dirección Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
38/2016 D.D.E.C	05/06/2016 Domingo	08:00 18:00	Aplicación de prueba	Dirección Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
09/2016	05/06/2016 Domingo	07:30 17:00	Aplicación de prueba	Dirección Distrital	Porvenir	Instructivo	Obligatorio
09/2016	07/06/2016	08:30	Revisión de pruebas	Dirección Distrital	Porvenir	Instructivo	Obligatorio
54/2016 D.D.E.C	31/07/2016 Domingo	07:00 17:30	Aplicación de prueba	Dirección Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
11/2016	05/08/2016	18:30	Desfile de teas	Dirección Distrital	Porvenir	Instructivo	Obligatorio
11/2016	06/08/2016 Sábado	07:00	Desfile cívico	Dirección Distrital	Porvenir	Instructivo	Obligatorio
12/2016	05/09/2016 Lunes	15:30	Reunión de coordinación	Dirección de Núcleo	Porvenir	Instructivo	Obligatorio Directores de U.E.
59/2016	04/10/2016	15:00 17:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
60/2016	05/10/2016	17:00 19:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
61/2016	05/10/2016	19:00 22:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
62/2016	06/10/2016	15:00 17:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
63/2016	06/10/2016	17:00 18:20	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
64/2016	06/10/2016	18:30 19:30	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
65/2016	06/10/2016	20:00 21:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
67/2016	07/10/2016	17:00 19:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
68/2016	07/10/2016	15:00 17:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio
69/2016	07/10/2016	19:00 21:00	Reunión informativa	Dirección de Distrital	Cobija	Instructivo	Obligatorio

Fuente: Instructivos emitidos por los Distritos Educativos de Cobija y Porvenir

2. CIRCULARES

Nº	Fecha	Hora	Descripción de la actividad	Dirección	Distrito	Tipo de documento	Carácter
01/2016	23/02/2016	12:30	Reunión de coordinación	Dirección de Núcleo	Porvenir	Circular	Obligatorio
27/2016 D.D.E.C	04/04/2016	15:30	Marcha	Dirección Distrital	Cobija	Circular	Obligatorio
04/2016	20/04/2016	13:00	Evaluación general	Dirección de Núcleo	Porvenir	Circular	Obligatorio
32/2016 D.D.E.C	19/05/2016	19:00	Reunión de coordinación	Dirección Distrital	Cobija	Circular	Obligatorio
40/2016 D.D.E.C	10/06/2016	20:00	Elección miss deporte	Dirección Distrital	Cobija	Circular	Obligatorio
40/2016 D.D.E.C	10/06/2016	20:00	Noche cultural	Dirección Distrital	Cobija	Circular	Obligatorio
48/2016 D.D.E.C	20/06/2016	16:00	Viaje a Nareuda	Dirección Distrital	Cobija	Circular	Obligatorio
14/2016	31/08/2016	14:00	Traslado de muebles al colegio nuevo	U.E. Bruno Racua	Porvenir	Circular	Obligatorio
55/2016 D.D.E.C	01/09/2016	15:30	B. Juancito Pinto	Dirección Distrital	Cobija	Circular	Obligatorio
58/2016 D.D.E.C	27/09/2016	15:30	Reunión de coordinación	Dirección Distrital	Cobija	Circular	Obligatorio
26/2016	13/10/2016	17:00	B. Juancito Pinto	Dirección Distrital	Porvenir	Circular	Obligatorio Directores de U.E.
92/2016 D.D.E.C	26/10/2016	17:00	Marcha	Dirección Distrital	Cobija	Circular	Obligatorio Secundaria

Fuente: Circulares emitidos por los Distritos Educativos de Cobija y Porvenir

3. ÓRDENES DE SERVICIO

Nº	Fecha	Hora	Descripción de la actividad	Unidad Educativa	Distrito	Tipo de documento	Carácter
03/2016	16/02/2016	13:00	Consejo de maestros	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
04/2016	08/03/2016	13:00	Reunión	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
08/2016	27/04/2016	16:00	Consejo de maestros	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
09/2016	25/05/2016	16:00	Reunión	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
10/2016	02/06/2016	12:00	Consejo de maestros	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
11/2016	15/06/2016	15:30	Consejo de maestros	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
12/2016	20/07/2016	13:00	Consejo de maestros	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
13/2016	05/08/2016	18:30	Desfile de teas	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
13/2016	06/08/2016 Sábado	07:00	Desfile cívico	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
17/2016	08/10/2016	17:30	Entrada folklórica	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
17/2016	11/10/2016	16:00	Desfile cívico	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
17/2016	11/10/2016	19:00	Noche cultural	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
17/2016	12/10/2016	18:00	Desfile de teas	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
17/2016	13/10/2016	16:00	Desfile cívico	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio
18/2016	24/10/2016	12:00	Consejo de maestros	Bruno Racua	Porvenir	Orden de servicio	Obligatorio

Fuente: Órdenes de servicio emitidas en el Distrito Educativo de Porvenir

DIRECCION DEPARTAMENTAL DE EDUCACION - PANDO
DIRECCION DISTRICTAL DE EDUCACION COBIJA
Cobija - Pando - Bolivia

DIRECCION DEPARTAMENTAL DE EDUCACION - PANDO
DIRECCION DISTRICTAL DE EDUCACION COBIJA
Cobija - Pando - Bolivia

"El conocimiento es parte del saber y el saber es parte de la Educación
Y la Educación de la Familia y los Profesores"

NOTA DE INSTRUCCION
Nº 065/2016 D.D.E.C.



Lic. Andrés Fernando Estrada.
DIRECTOR DISTRICTAL DE EDUCACION - COBIJA

A : Lic. Oscar Calos Moscoso Alvez
DIRECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA
JOSE MANUEL PANDO

REF : ASISTENCIA A REUNION DE INFORMACION

FECHA: Cobija, 04 de Octubre de 2016

Licenciado:

Mediante el presente la Dirección Distrital de Educación Cobija en uso de las específicas funciones que la Ley le confiere, **INSTRUYE** a usted y por su intermedio a los docentes asistir con carácter obligatorio, a la **REUNION DE INFORMACION Y SOCIALIZACION DEL INSTRUMENTO DE VALORACION Y DESARROLLO DEL MODELO EDUCATIVO**, la misma que se desarrollara a partir de horas 20:00 pm a 21:30 pm, del día **Jueves 06/10/2016**, en instalaciones de su Unidad Educativa.

Sin otro particular, saludo a usted muy cordialmente.

Atentamente,

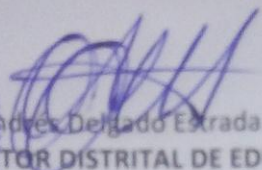


DIRECCION DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN - PANDO
DIRECCIÓN DISTRITAL DE EDUCACIÓN COBIJA
Cobija - Pando - Bolivia

"El conocimiento es parte del saber y el saber es parte de la Educación
Y la Educación de la Familia y los Profesores"

NOTA DE INSTRUCCION
N° 069/2016 D.D.E.C.




Lic. Andrés Delgado Estrada,
DIRECTOR DISTRITAL DE EDUCACION - COBIJA

A : Lic. Reynaldo Cuellar Guarena
DIRECTOR DE NUCLEO MARISCAL SUCRE

REF : ASISTENCIA A REUNION DE INFORMACION

FECHA: Cobija, 04 de Octubre de 2016

Licenciado:

Mediante el presente la Dirección Distrital de Educación Cobija en uso de las específicas funciones que la Ley le confiere, **INSTRUYE** a usted y por su intermedio a los Directores y docentes de las Unidades Educativas dependiente de su núcleo escolar, asistir con carácter obligatorio, a la **REUNION DE INFORMACION y SOCIALIZACION DEL INSTRUMENTO DE VALORACION Y DESARROLLO DEL MODELO EDUCATIVO**, la misma que se desarrollara a partir de horas 19:00 pm a 21:00 pm, del día **viernes 07/10/2016**, en instalaciones de la Unidad Educativa **MARISCAL SUCRE - MADRE NAZARIA**.

Sin otro particular, saludo a usted muy cordialmente.

Atentamente,

Manuel P.P.
Recibido
F: 05/10/16
H: 10:25 am.



ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA
 MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN DE PANDO
 DIRECCIÓN DISTRITAL DE EDUCACIÓN PORVENIR/BELLA FLOR
 PORVENIR-PANDO

INSTRUCTIVO N° 011/2016

De : Lic. Rita Regina Cachi Paxi
Directora Distrital de Educación Porvenir/Bella Flor.

A : Directores (as) de Educación Regular, Alternativa y Especial

Ref. : **Desfile Día 5 y 6 de Agosto**

Fecha : Porvenir, 02 de agosto de 2016

Señores (as) Directores(as):

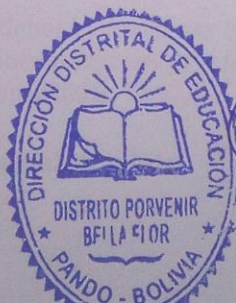
La Dirección Distrital de Educación Porvenir/Bella Flor, hace conocer a Uds. que las actividades Patrias se realizarán tal como se detalla a continuación:

- **Día 5 de Agosto**
 Horas 18:00 Desfile de Teas (Lugar de Partida: Plaza 13 de Octubre)
- **Día 6 de Agosto**
 Horas 07:00 Desfile Cívico (Lugar de Partida: Plaza 13 de Octubre)

- Por lo que se instruye a Uds. participar con carácter obligatorio con todo el personal docente, administrativo y de servicio, además de los estudiantes a partir del 4º año de Educación Primaria Comunitaria Vocacional y Educación Secundaria Comunitaria Productiva todos los estudiantes.

Con este motivo, saludo a Uds.

Atentamente,




 Lic. Rita Regina Cachi Paxi
 DIRECTORA DISTRITAL DE EDUCACION
 PORVENIR - BELLA FLOR


DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN - PANDO
DIRECCIÓN DISTRITAL DE EDUCACIÓN COBUIA

Cobija - Pando - Bolivia

"El conocimiento es parte del saber y el saber es parte de la Educación
Y la Educación de la Familia y los Profesores"

CIRCULAR N° 33/2016 D.D.E.C.

A : DIRECTORES (AS) DE UNIDADES EDUCATIVAS FISCALES, CONVENIO
Y PRIVADAS


Lic. Andrés Delgado Estrada
DIRECTOR DISTRITAL DE EDUCACIÓN COBUIA

REF : ASISTENCIA A REUNION

FECHA: Cobija, 19 de Mayo de 2016

Señores (as) Directores (as):

Mediante el presente circular, la Dirección Distrital de Educación Cobija, cita a través de su autoridad a los profesores (as) de: MATEMATICAS, FISICA, QUIMICA, GEOGRAFIA, BIOLOGIA Y CIENCIAS SOCIALES a participar de la **REUNIÓN** el día **martes 24 de Mayo de la presente gestión**, a horas **15:00 pm**, en el Salón Auditorium del SEDUCA.

Punto a tratar es:

- 1. ORGANIZACIÓN DE LA SEGUNDA ETAPA, DE LAS IV OLIMPIADAS CIENTIFICAS.**

Por su importancia se ruega puntual asistencia, caso contrario todo lo determinado será de responsabilidad del Director de la Unidad Educativa por la **NO** asistencia del docente.

Sin otro particular saludo a ustedes.

Atentamente,

DIRECCION DEPARTAMENTAL DE EDUCACION - PANDO
DIRECCION DISTRITAL DE EDUCACION COBUIA

Cobija - Pando - Bolivia

"El conocimiento es parte del saber y el saber es parte de la Educación
Y la Educación de la Familia y los Profesores"

ACTUALIZACION DEL INSTRUCTIVO

N° 038/2016 D.D.E.C.

A : DIRECTORES (AS) DE UNIDADES EDUCATIVAS FISCALES, DE CONVENIO Y
PRIVADAS

D : Lic. Andrés Delgado Estrada
DIRECTOR DISTRITAL DE EDUCACION COBUIA

REF : REALIZACION Y ASISTENCIA A LAS 6ta. OLIMPIADAS CIENTIFICAS
ESTUDIANTIL PLURINACIONAL 2016

FECHA: Cobija, 30 de Mayo del 2016

Señores(as) Directores(as):

Mediante el presente la Dirección Distrital de Educación Cobija, **INSTRUYE** a ustedes y por su intermedio a los Profesores de: Biología, Física, Química, Matemáticas, Geografía asistir de forma **OBLIGATORIA** con sus estudiantes inscritos, a las 6ta. **OLIMPIADAS CIENTIFICAS ESTUDIANTIL PLURINACIONAL 2016**, que se realizara el día domingo 05 de Junio de la presente gestión, en el Campus Universitario, de acuerdo al siguiente cronograma:

HORAS	AREAS
08:00 am - 10:00 am	BIOLOGIA - MATEMATICA - GEOGRAFIA
08:00 am - 13:00 pm	ROBOTICA - En este caso se realizara la confirmación de participación con el Lic. Humberto Fernández (cel. 60166900). En el horario programado.
10:00 am - 12:00 pm	ASTRONOMIA - ASTROFISICA - QUIMICA
12:00 pm - 14:00 pm	FISICA
14:00 pm - 18:00 pm	INFORMATICA - En los laboratorios de AC y T

LOS ESTUDIANTES DEBERAN ESTAR UNA HORA ANTES.

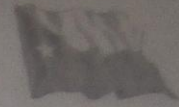
NOTA: EL INCUMPLIMIENTO AL PRESENTE INSTRUCTIVO ES DE ABSOLUTA
RESPONSABILIDAD DE LOS DIRECTORES DE UNIDADES EDUCATIVAS.

Sin otro particular saludo a ustedes.

DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN - PANDO
DIRECCIÓN DISTRITAL DE EDUCACIÓN COBIJA

Cobija - Pando - Bolivia

"El conocimiento es parte del saber y el saber es parte de la Educación
Y la Educación de la Familia y los Profesores."



INSTRUCTIVO

N° 054/2016 D.D.E.C.

A : DIRECTORES (AS) DE UNIDADES EDUCATIVAS FISCALES, DE CONVENIO Y PRIVADAS



[Handwritten Signature]
Lic. Andrés Delgado Estrada
DIRECTOR DISTRITAL DE EDUCACIÓN COBIJA

REF : REALIZACION Y ASISTENCIA A LAS 6ta. OLIMPIADAS CIENTIFICAS ESTUDIANTIL PLURINACIONAL 2016

FECHA: Cobija, 28 de Julio del 2016

Señores(as) Directores(as):

Mediante el presente la Dirección Distrital de Educación Cobija, **INSTRUYE** a ustedes y por su intermedio a los profesores de: Biología, Física, Química, Matemáticas, Geografía asistir de forma **OBLIGATORIA** con sus estudiantes inscritos, a la Tercera Etapa de las 6ta. **OLIMPIADAS CIENTIFICAS ESTUDIANTIL PLURINACIONAL 2016**, a llevarse a cabo el día domingo 31 de Julio de la presente gestión, en el Campus Universitario, de acuerdo al siguiente cronograma:

HORAS	AREAS
08:00 am - 10:00 am	BIOLOGIA - MATEMATICA - GEOGRAFIA
08:00 am - 13:00 pm	ROBOTICA
10:00 am - 12:00 pm	ASTRONOMIA - ASTROFISICA - QUIMICA
12:00 pm - 14:00 pm	FISICA
14:00 pm - 17:00 pm	INFORMATICA - En los laboratorios de AC y T

LOS ESTUDIANTES DEBERAN ESTAR UNA HORA ANTES.

NOTA: EL INCUMPLIMIENTO AL PRESENTE INSTRUCTIVO ES DE ABSOLUTA RESPONSABILIDAD DE LOS DIRECTORES DE UNIDADES EDUCATIVAS.

Quiero un particular saludo a ustedes.



ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN DE PANDO
DIRECCIÓN DISTRITAL DE EDUCACIÓN PORVENIR/BELLA FLOR
PORVENIR-PANDO

INSTRUCTIVO Nº 009/2016

De : Lic. Rita Regina Cachi Paxi
Directora Distrital de Educación Porvenir/Bella Flor.

A : Directores (as)

Ref. : Aplicación de la 6ª Olimpiada Científica Estudiantil

Fecha : Porvenir, 01 de junio de 2016

Señores (as) Directores(as):

En de conocimiento de Uds. que el día Domingo 05 de junio de 2016, se aplicará la prueba de la 6ª Olimpiada Científica Estudiantil en su Etapa a Nivel de Distrito.

En este sentido se instruye a Uds. y por intermedio a todo el Personal Docente de las áreas de Astronomía y Astrofísica, Física, Química, Biología, Geografía, Matemática, Informática y Robótica (Nivel Secundario) y Directores y docentes de 6º (Nivel Primario) hacerse presente a partir de horas 07:00 a.m. en el lugar asignado, misma que se detalla a continuación:

GRUPO	UNIDADES EDUCATIVAS	SEDE	RESPONSABLES
1	Monseñor Santiesteban, Columna Porvenir, Paraíso, Vista Alegre, 23 de Marzo, Bruno Racua, Serafín Castedo, Cachuelita Bajo, Santa Fe, Santa Lourdes, San Luis, Maranguapi.	U.E. Bruno Racua-Porvenir.	Directores y Docentes de las U.E. del Grupo 1.
2	Santa Rita, Villa Amazónica, Hugo Antequera, Simón Bolívar, 24 de Septiembre,	U.E. Hugo Antequera-Santa Lucia.	Directora Distrital, Directores y Docentes de las U.E. del Grupo 2.
3	Jorge Benito Vera	U.E. Jorge Benito Vera-Puerto Evo Morales.	Técnico de Distrito, Directora y Docentes de la U.E. del Grupo 3.

Las U.E. anfitrionas son encargadas de organizar las aulas para el normal desarrollo de las diferentes pruebas.

Al mismo tiempo se les hace conocer que el día 7 de junio los maestros de las áreas científicas deben concentrarse en el Distrito para revisar las pruebas, por lo tanto serán declarados en comisión.

Esperando su cumplimiento y participación, saludo a Uds.

Atentamente,

Copia: Archivo
E. Durán



[Signature]
Lic. Rita Regina Cachi Paxi
DIRECTORA DISTRITAL DE EDUCACIÓN
PORVENIR - BELLA FLOR



ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA
MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION DEPARTAMENTAL DE EDUCACION



CIRCULAR N° 049/2016 D.D.E.P

DE: Lic. Alejandro Gonzales Guayao
DIRECTOR DPTAL. DE EDUCACION PANDO

A: **DIRECCIONES DISTRITALES DE:** COBIJA, BOLPEBRA,
PORVENIR, PUERTO RICO, SANTA ROSA, EL SENA, GONZALO
MORENO, FILADELFIA, SAN LORENZO, NUEVA ESPERANZA

FECHA: Cobija, 25 de agosto de 2016

Señores Directores:

Mediante la presente, la Dirección Departamental de Educación de Pando, comunica a Ustedes, que el desarrollo de la II fase de los **VII Juegos Deportivos Estudiantiles Plurinacionales "Presidente Evo"**, Nivel Secundario, es a partir del día Viernes 26 a domingo 28 de agosto del presente año, por lo que deberán estar presentes con sus delegaciones de acuerdo al siguiente cronograma:

Viernes 26/2016

- Desfile Deportivo a horas 17:00; partiendo del Parque Urbano Piñata hasta el Estadio Departamental.
- Inauguración de la II Fase los VI Juegos Deportivos Estudiantiles Plurinacionales posterior al desfile deportivo. Estadio Departamental.

Asimismo se comunica que la parte Cultural (Danza, Canto y Miss Deporte), han sido suspendidos a nivel nacional. Por otro lado indicarle que cada Distrito Educativo deberá llevar su portabandera de su Distrito y Municipio para el desfile deportivo.

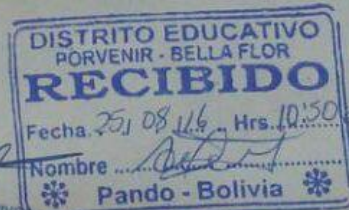
Nota.- El almuerzo para las delegaciones del día viernes, estará disponible a partir de horas 11:30 a.m, hasta la 15:00; y la Cena a partir de 18:00 a 22:00, en el Estadio Departamental, los demás días serán normales.

Sin otro particular, saludo a Usted.

Atentamente,



Lic. Alejandro Gonzales Guayao
DIRECTOR DEPARTAMENTAL
DE EDUCACION PANDO



Rosita E.
C.c. Arch

DIRECCION DEPARTAMENTAL DE EDUCACION - PANDO
DIRECCION DISTRICTAL DE EDUCACION COBIJA

Cobija - Pando - Bolivia

"El conocimiento es parte del saber y el saber es parte de la Educación
Y la Educación de la Familia y los Profesores"

CIRCULAR N° 48/2016 D.D.E.C.

A : DIRECTORES (AS) DE UNIDADES EDUCATIVAS: FISCAL
PRIVADAS Y DE CONVENIO



Lic. Andrés Delgado Estrada
DIRECTOR DISTRICTAL DE EDUCACIÓN COBIJA

REF : HORA DE PARTIDA AL MUNICIPIO DE BOLPEBRA A LOS JUEGOS
ESTUDINATILES PLURINACIONALES PRESIDENTE EVO MORALES - NI
SECUNDARIO

FECHA: Cobija, 20 de Junio de 2016

Señores (as) Directores (as):

Mediante el presente circular, la Dirección Distrital de Educación Cobija, hace conocer a ustedes y por su intermedio a los profesores/as de Educación Física y estudiantes, que en reunión realizada en fecha viernes 17/06/2016 con Directores, Representantes Padres de Familia y Representantes de la Unidad de Deportes del Municipio, se acordó que la partida al Municipio de BOLPEBRA comunidad Nareuda será a horas 16:00 pm, del día de hoy lunes 20/06/2016, teniendo como lugar de concentración el Parque Urbano PIÑATA. *Se recomienda tomar debida nota para evitar contratiempos.*

Sin otro particular, saludo a ustedes muy cordialmente

ANEXO Nº 2

ENTREVISTAS

Universidad Amazónica de Pando
Área de Ciencias Jurídicas y Políticas
Programa de Derecho
Pando - Bolivia
2016

Tesista – Investigador
Guillermo Jesús Tiñini Zelada

ENTREVISTA Nº 1

DIRIGENTES DEL MAGISTERIO URBANO DE PANDO

1. ¿Cuál es el documento legal que determina las horas laborales de los maestros y maestras urbanos de Pando?
2. ¿Cuánto es la máxima carga horaria a las que pueden acceder los maestros y maestras urbanos de Pando?
3. ¿Los maestros y maestras urbanos de Pando realizan trabajos educativos, extracurriculares?
4. ¿Los maestros y maestras urbanos de Pando reciben algún tipo de remuneración o pago por los trabajos educativos que realizan fuera de horario laboral?
5. ¿Qué cuerpo legal norma que los maestros y maestras urbanos de Pando realicen trabajos educativos de manera obligatoria fuera de horario laboral sin recibir un pago justo y equitativo?
6. ¿Cuántos docentes tienen acumulo en su carga horaria que implique más de 120 horas, tal cual lo dispone el Artículo del Reglamento de Escalafón del Magisterio Boliviano?
7. ¿Cuáles son las sanciones que se aplican, para aquellos maestros y maestras que no cumplan con las actividades fuera del horario laboral, determinadas por autoridades administrativas educativas?

ENTREVISTA Nº 2

CONSULTIVOS DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS

1. ¿Cuánto es la máxima carga horaria que tienen los docentes de su unidad educativa?
2. ¿Los maestros y maestras de su unidad educativa realizan trabajos educativos, relacionados con su fuente laboral fuera de horario laboral?
3. ¿Los maestros y maestras de su unidad educativa reciben algún tipo de remuneración o pago por los trabajos educativos que realizan fuera de horario laboral?
4. ¿Cuál es su criterio sobre el hecho de que los maestros y maestras urbanos de Pando realicen trabajos educativos fuera de horario laboral sin recibir un pago justo y equitativo?
5. ¿En su unidad educativa cuántos maestros y maestras tienen acumulo en su carga horaria que implique más de 120 horas, tal cual lo dispone el Artículo del Reglamento de Escalafón del Magisterio Boliviano?
6. ¿Cuáles son las sanciones que se aplican para aquellos maestros y maestras que no cumplan con las actividades fuera del horario laboral, determinadas por autoridades administrativas educativas?

ENTREVISTA Nº 3

DIRECTORES DEPARTAMENTALES Y DISTRITALES

1. ¿Cuál es el documento legal que determina las horas laborales de los maestros y maestras urbanos de Pando?
2. ¿Cuánto es la máxima carga horaria a las que pueden acceder los maestros y maestras urbanos de Pando?
3. ¿Su autoridad emite disposiciones o instructivos que convocan a los maestros y maestras urbanos de Pando realizan trabajos educativos, relacionados con su fuente laboral, fuera de horario laboral?
4. ¿Los maestros y maestras urbanos de Pando reciben algún tipo de remuneración o pago por los trabajos educativos que realizan fuera de horario laboral?
5. ¿Qué cuerpo legal norma que los maestros y maestras urbanos de Pando realicen trabajos educativos de manera obligatoria fuera de horario laboral sin recibir un pago justo y equitativo?
6. ¿Cuántos docentes tienen acumulo en su carga horaria que implique más de 120 horas, tal cual lo dispone el Artículo del Reglamento de Escalafón del Magisterio Boliviano?
7. ¿Cuáles son las sanciones que se aplican, para aquellos maestros y maestras que no cumplan con las actividades fuera del horario laboral, determinadas por su autoridad?

ENTREVISTA Nº 4
EXPERTOS EN DERECHO LABORAL

1. ¿Constitucionalmente se puede obligar a los trabajadores educativos a realizar labores u actividades sin ningún tipo de remuneración?
2. ¿En Bolivia legalmente está permitida el trabajo ad honorem?
3. ¿El Magisterio boliviano a que norma legal está sujeto?
4. ¿Cuál es la norma legal que obliga a los maestros y maestras, como trabajadores de la educación, a realizar labores fuera de su horario de trabajo?
5. ¿Qué norma laboral permite sancionar a los maestros y maestras del magisterio urbano de Pando que no cumplen con labores fuera de su horario de trabajo, dispuesta por el empleador?
6. ¿Qué norma legaliza que los maestros y maestras urbanos de Pando realicen trabajos educativos fuera de horario laboral sin recibir un pago justo y equitativo?

ENTREVISTA N° 1

Sr. Efraín Franklin Durán Durán
Técnico de la Dirección Distrital de Educación de Porvenir.
Jueves, 10 de noviembre de 2016

1. ¿Cuál es el documento legal que determina las horas laborales de los maestros y maestras urbanos de Porvenir

R. Uno de los documentos legales está establecida en la Resolución Ministerial 001, que se emite a inicio de gestión. Después de eso trabajamos con el plan de estudios, de acuerdo a la carga horaria de cada nivel.

2. ¿Cuánto es la máxima carga horaria a las que pueden acceder los maestros y maestras urbanos de Pando?

R. En inicial, en el área urbana son 88 horas, en el área rural son 100 horas. En primaria son 104, 112 hasta 120 horas. En secundaria hasta 124 horas, no pueden sobrepasar estas horas.

3. ¿Su autoridad que tipo disposiciones emite para convocan a los maestros y maestras para realizar actividades extracurriculares?

R. Se emite los instructivos de acuerdo a lo que baja de la Dirección Departamental. La mayoría de las actividades que se realizan están establecidas en la 001; como por ejemplo, ahora está llevando a cabo sobre "Gestión de riesgos", igual menciona en la 001. Todo eso es con la circular que se hace.

4. ¿Los maestros y maestras urbanos de Pando reciben algún tipo de remuneración o pago por los trabajos extracurriculares que realizan?

R. Ninguna, no se paga nada. Últimamente, lo que ellos reclaman que no se les da ningún certificado de reconocimiento, por las horas que trabajan.

5. ¿De qué trata el memorándum de designación?

R. De acuerdo al memorándum de inicio de año que se le da, si hay movimiento se le da un nuevo memorándum, sino se establece en el parte mensual a inicio de gestión, que él firma fin de mes.

6. Cuando se emite una circular o un instructivo se inicia “de acuerdo a normas establecidas”. ¿Cuáles son esas normativas establecidas que regulan que los docentes deben trabajar en horas extracurriculares?
- R. Cuando se emite alguna circular hacemos mención del instrumento que se nos baja del SEDUCA, el documento que viene del Ministerio hasta acá. En la mayoría de todos dicen que es de carácter obligatorio; acá, por ejemplo, por lo general, yo opto por quitarle esa parte, que es obligatorio.
7. ¿Cuáles son las sanciones que aplica la Dirección Distrital de Porvenir, para aquellos maestros y maestras que no acatan las circulares o instructivos que implican horas extracurriculares?
- R. Hay algunos directores que le hacen el descuento; por ejemplo, un profesor que no participó en un desfile, el director le trajo el descuento, son tres o cinco días de descuento, por no participar en un desfile de teas..

ENTREVISTA Nº 2

Prof. Andrés Delgado
Director Distrital de Educación de Cobija.
Viernes, 11 de noviembre de 2016

1. ¿Cuál es el documento legal que determina las horas laborales de los maestros y maestras urbanos de Pando?

R. Las horas laborales la determina el plan de estudios, las horas que tiene cada área. Y respecto a la carga horaria, con el plan de estudios, se determina las horas que trabaja cada docente.

2. ¿Cuánto es la máxima carga horaria a las que pueden acceder los maestros y maestras urbanos de Pando?

R. El salario de los docentes depende de la carga horaria que tiene. El mínimo es de 72 horas y el máximo es de 120 horas.

3. ¿Su autoridad que tipo disposiciones emite para convocan a los maestros y maestras para realizar actividades extracurriculares?

R. Para actividades curriculares como extracurriculares nosotros tenemos varios documentos: los cites, los instructivos y las circulares correspondientes.

4. ¿Los maestros y maestras urbanos de Pando reciben algún tipo de remuneración o pago por los trabajos extracurriculares que realizan?

R. No, no reciben ningún pago, pero, si nos fijamos en la boleta de pago, ahí no habla de horas sino de 30 días hábiles, habría algunas incompatibilidades con respecto a eso, tendríamos que ver eso.

5. ¿De qué trata el memorándum de designación?

R. El memo nos indica las horas que trabaja, sería el contrato que realizamos con el docente, una especie de contrato, donde indica que áreas va a desarrollar las clases correspondientes y las horas.

6. ¿Qué normativa legal avala a la Dirección Distrital u otra dirección para convocar a los docentes para trabajar horas extraordinarias?

R. El docente por costumbre no hace la planifica dentro del aula, o cuando está trabajando con los estudiantes; la planificación y otras tipo de actividades lo realiza en momentos que no está en clase. Fuera de eso, tampoco está estipulado. Con respecto a un documento específico que diga que tienen que venir a trabajar horas extracurriculares, hay en la Resolución 001, que especifica que en horario de clases no pueden realizarse reuniones, no puede realizarse actividades extracurriculares. Entonces, con ello nos estaría diciendo que en horarios que no sea el de clases tienen que trabajar las otras actividades.

7. Pero, esas horas no están estipuladas en el memorándum de designación, por lo tanto no son horas laborales.

R. Eso es discutible. Si nos vamos a la boleta de pago dice 30 días hábiles; si nos vamos al memorándum son 72 a 120 horas.

8. ¿Cuáles son las sanciones que aplica la Dirección Distrital de Cobija, para aquellos maestros y maestras que no acatan las circulares o instructivos que implican horas extracurriculares?

R. La única cuestión que podría ser de alguna manera sancionable es el consejo de maestros, otro tipo de actividades, que sea de mi conocimiento, que se sanciones no existe; es porque el docente tiene el interés de apoyar y trabajar con los estudiantes, y no son sancionable.

9. ¿Por qué se emiten disposiciones con carácter de obligatoriedad en las labores extracurriculares?

R. En las actividades extracurriculares, es para garantizar la participación de nuestros estudiantes en las diferentes actividades.

ENTREVISTA N° 3

Prof. Febe Hurtado Tirina
Ejecutiva Provincial de la FTEUP
Directora de la Unidad Educativa “Monseñor Santisteban”
Distrito Educativo Porvenir – Bella Flor
Jueves, 10 de noviembre de 2016

1. ¿Cuál es el documento legal que determina las horas laborales de los maestros y maestras urbanos de Pando?

R. Hay un reglamento que nos rige a nosotros, que sería el Reglamento del Escalafón Nacional. Esa es una norma que rige el trabajo del docente; de acuerdo a eso el Ministerio de Educación, pienso yo, hace las contrataciones, las compulsas, para que el maestro pueda adquirir un ítem.

2. ¿A nivel de contrato cual sería el documento que sirve de contrato entre el Estado y el Maestro?

R. El memorándum de designación cumple una función muy importante, porque te encomienda, de acuerdo a la especialidad de la que es el maestro, él desempeña su trabajo. En el caso de primaria él es polivalente, como nosotros decimos, presenta un curso, en algunos casos multigrado.

3. ¿Cuánto es la máxima carga horaria a las que pueden acceder los maestros y maestras urbanos de Pando?

R. En primaria es hasta 104 horas y los maestros de secundaria pueden acumular hasta 128 horas.

4. ¿Los maestros y maestras urbanos de Pando realizan trabajos educativos extracurriculares en la tarde, en la noche, en feriados o domingos?

R. Sí, realizan, y varios trabajos extracurriculares; por ejemplo las actividades folklóricas, los juegos estudiantiles, son actividades extracurriculares porque no están contempladas en un plan de estudio. Actividades de agasajos para recaudar fondos, reuniones de consejos de maestros, porque no están estipulados, según nuestras autoridades se tienen que hacer las reuniones fuera de horario de clases, pero son horas que no se le paga al maestro.

5. ¿Los maestros y maestras urbanos de Pando reciben algún tipo de remuneración o pago por los trabajos educativos que realizan fuera de horario laboral?

R. No se recibe ninguna remuneración. Digamos, fuéramos a cumplir lo que ellos dicen, por ejemplo, cuando hacemos algún paro, alguna protesta, descuento, dicen “horas trabajadas, horas pagadas”; pero no contempla lo que se trabaja en la tarde. Cuando hay un estudiante para nivelación los maestros hacen el trabajo, sin decir nada; por ejemplo, en el caso de primaria, no pueden leer, hacen sus adaptaciones curriculares y vienen en la tarde y se dedican con cuatro, cinco estudiantes con el fin de que ese estudiante aprenda. En el caso de secundaria, no nivelan o no pueden matemáticas, no dominan las ciencias exactas, estas materias de física y química, el maestro da de su hora. En el caso cultural, por ejemplo, el municipio nos solicita la participación en bien de la educación; participamos. Los maestros ensayan en las tardes, en la noche cultural se quedan, nadie reconoce eso, pero, estamos ahí trabajando, cumpliendo con actividades extracurriculares. A parte de la formación que hace cada maestro con este gobierno, ahora, necesariamente ocupa su sábado y domingo para su autoformación, aun así todavía es un trabajo desmerecido porque dicen “usted se metió, sabe que es ser maestro, entonces si se metió aguante”.

6. ¿Qué cuerpo legal norma que los maestros y maestras urbanos de Pando realicen trabajos educativos de manera obligatoria fuera de horario laboral sin recibir un pago justo y equitativo?

R. No hay, yo no conozco, pienso que más es voluntad de cada docente que una norma que lo obligue.

7. ¿Por qué las circulares o instructivos vienen con carácter obligatorio?

R. Ese es un tema que se tendría que debatir y discutir internamente en la federación y ver estas posturas, cuál es la posición del magisterio frente a esta situación

8. ¿Cuántos docentes tienen acumulo en su carga horaria que implique más de 128 horas, tal cual lo dispone el Artículo 61 del Reglamento de Escalafón del Magisterio Boliviano?

R. Tengo entendido que ningún docente tiene horas acumulo en Porvenir, en el magisterio urbano; tenían antes y se las han quitado. De acuerdo al Reglamento del Escalafón,

quienes pueden acumular, los que estén en tercera, segunda, primera, mérito; lo mayor que se puede acumular es cuarenta horas, esa situación no hay en Porvenir.

9. ¿Cuáles son las sanciones para aquellos maestros y maestras que no realicen estas actividades extracurriculares?

R. Bueno, a veces que dice, llámele la atención de manera verbal, hay veces que el Director cae en se error de llamar la atención, o por último llama la atención con memorándum, pero no debería ser así porque son horas no laborales. Entonces, es un tema que es importante debatir al interior de las federaciones, porque no es sólo en Pando, en todos lados es así. Que te dicen “por amor a la profesión” y yodas estas cuestiones.

ENTREVISTA N° 4

Prof. Esnider Velarde Monasterio
Ejecutivo de la Federación de Trabajadores de Educación Urbana de Pando
Director de la Unidad Educativa “Antonio Vaca Diez”
Distrito Educativo de Cobija
Viernes, 11 de noviembre de 2016

1. ¿Cuál es el documento legal que determina las horas laborales de los maestros y maestras urbanos de Pando?

R. Eso está establecido en la resolución del Ministerio de Educación. No hay un documento oficial establecido, simplemente está en una resolución ministerial, que de acuerdo a la nueva carga horaria y a los niveles se establecen estas cargas por docente y personal administrativo

2. ¿A nivel de contrato cual sería el documento que sirve de contrato entre el Estado y el Maestro?

R. Nosotros no firmamos ningún contrato, la designación se hace por memorándum de designación.

3. ¿Cuánto es la máxima carga horaria a las que pueden acceder los maestros y maestras urbanos de Pando?

R. De acuerdo a su formación profesional, a su categoría, la mínima para el nivel secundario es de 72 horas y la máxima de 104 horas, además de los acúmulos de acuerdo a categoría.

4. ¿Los maestros y maestras urbanos de Pando realizan trabajos educativos extracurriculares en la tarde, en la noche, en feriados o domingos?

R. Así es, sobre todo los que tengan que ver con el modelo socio-productivo, de acuerdo a su planificación y el plan de acción que tiene cada institución, estos colegas dedican horas extras a las de clases a estas actividades extracurriculares con carácter gratuito.

5. ¿Los maestros y maestras urbanos de Pando reciben algún tipo de remuneración o pago por los trabajos educativos que realizan fuera de horario laboral?

R. Así es, no se pagan ninguna de las horas extras cuando se tienen que hacer algunas actividades que están establecidas en la planificación de cada unidad educativa.

6. ¿Cuáles son las sanciones para aquellos maestros y maestras que no realicen estas actividades extracurriculares?

R. La Resolución Ministerial 212414 establece la gradación de sanciones por incumplimiento de deberes; y, en otros casos que se dan el incumplimiento de órdenes superiores, en razón de aquello, de acuerdo a la tipificación viene la sanción correspondiente.

ENTREVISTA Nº 5

Sr. Roberto Nina Freita

Inspector de la Jefatura Departamental de Trabajo de Pando

Lunes, 14 de noviembre de 2016

1. ¿Cuál es la norma legal que acoge a los servidores públicos?

R. Toda norma que acoge al servidor público es la Ley del Estatuto del Funcionario Público, Ley 2017, todos están regulados por esa norma. La Ley General de Trabajo no regula al sector público, sólo al sector privado y las empresas públicas reconocidas por esta norma, como ser las descentralizadas: ENDE, YACIMIENTOS, ENTEL, esas últimas que han sido nacionalizadas, ellas están reguladas todavía por la Ley General del Trabajo.

2. ¿En Bolivia, legalmente, está permitido el trabajo ad honorem?

R. No, la misma Constitución dice en su Artículo 46, todo trabajo debe ser remunerado, debe recibir una remuneración justa todo trabajador, y nadie debe hacerlo de manera gratuita, de el contrario sería una servidumbre, y la servidumbre ya ha sido abolida bastante tiempo atrás.

3. ¿Existe alguna norma que permite a los administrativos, a los patronos o al Estado obligar a los empleados a trabajar horas ad honorem?

R. No, la ley estipula bien claro las 48 horas de trabajo semanales, además se considera las horas extras o extraordinarias, el artículo 46 de la Ley General del Trabajo estipula bien claro la jornada de trabajo que debe emplear el trabajador, para los hombres son 48, para las mujeres 40 horas.

4. ¿El Magisterio boliviano a que norma legal está sujeto?

R. El Magisterio no está dentro de la Ley General del Trabajo, ella está en los servidores públicos, bajo el Estatuto del Funcionario Público.

5. ¿Los maestros a que autoridad competente deben acudir para realizar una queja sobre trabajos horas extraordinarias no pagadas?

R. Bueno, ellos tienen su Dirección Distrital, la que corresponde, regula o administra el trabajo de todos los docentes, y también está su sindicato, que es otro ente que

protege y vela cuando los derechos colectivos de los maestros están siendo vulnerados. El Estado no hace trabajar horas extras, difícilmente, el Estado trata de que se cumpla el horario normal, el Estado no paga horas extras, por eso es que nosotros como funcionarios, también, estamos regulados por la misma ley, y cumplida la jornada de trabajo tenemos que dejar las herramientas de trabajo.

6. La ley General de Trabajo reconoce para los trabajadores los domingos, trabajos nocturno y feriados ¿Cuál es la norma que acoge o protege, con relación a estos temas, a los funcionarios públicos?

R. Los servidores públicos no porque no estén en la Ley General de Trabajo no se acomodan, la Ley del Funcionario Público, también, está regulada por las mismas disposiciones de horarios, vamos a decir que si el trabajo es de 48 horas semanales la Ley del Estatuto del Funcionario Público también tiene que decir lo mismo. En cuanto a las horas extras, si el trabajador hace horas extras debe ser remunerado, pero, no está permitido hacer horas extras, a no ser que sea una autorización expresa por las autoridades para que puedan hacer estos sus jornadas de trabajo extras, porque estas deben ser pagadas, nadie en este mundo está permitido hacer horas extras, si lo hace, la persona, lo hace de manera voluntaria, ya sea porque está reponiendo su servicio, pero, de ninguna manera se le está permitido que trabaje sin ninguna remuneración, si se hace horas extras debe ser pagada en cualquier lugar.

No conozco, como Ministerio de Trabajo, acá que estoy ya ocho años, que hayamos recibido denuncias del sector de maestros por horas extras o extraordinarias.

7. ¿Cuál es la norma legal que obliga a los maestros y maestras, como trabajadores de la educación, a realizar labores fuera de su horario de trabajo?

R.

8. ¿Qué norma laboral permite sancionar a los maestros y maestras del magisterio urbano de Pando que no cumplen con labores fuera de su horario de trabajo, dispuesta por el empleador?

R. No, eso no está permitido. No se puede sancionar algo que no está dentro del tiempo de servicio. Se puede pedir al trabajador que realice trabajos en los que se haya retrasado, se puede acomodar hasta en los fines de semana, nadie lo prohíbe. Lo que

el Estado exige es que se dé cumplimiento a aquello que se ha programado dentro del plazo establecido. El Estado no le dice vayan a trabajar horas extras, no, eso no dice, de ninguna manera. Solamente estamos para trabajar las ocho horas por día.

9. En el Magisterio sólo se trabajan las horas que están estipuladas en el memorándum de designación, que normalmente llegan a 120 horas ¿Más horas de trabajo son horas extras?

R. No conozco, exactamente, cada docente tiene una particularidad diferente. Lo que nosotros regulamos es que no sea superior a ocho horas. Un maestro puede hacer ocho horas, puedo hacerlo, el personal administrativo también a veces lo hace, pero, no conozco, en este momento, si el maestro tiene un tope de horas, no tiene, ellos también están igual que nosotros, no pueden pasar más de ocho horas. Ahora, si tiene un contrato por menos tiempo, bueno, debe ser su contrato que ellos lo han acordado, pero, más de ocho no hay.

10. ¿A que funcionarios públicos se les permite trabajar en dos entidades públicas?

R. Antes muchos profesionales podían ejercer hasta tres trabajos, porque Pando carecía de profesionales. Legalmente, no está permitido que el profesional ejerza o perciba dos remuneraciones de una misma fuente del Estado, a no ser, como dice la Constitución, que éste vaya a dar cátedra o docencia universitaria o haga leyes codificadoras, pero, más allá no está permitido que ninguna actividad tenga doble remuneración, que en nuestro medio si se está dando en la parte de salud, por ejemplo. En la parte de educación no conozco en este momento porque generalmente los docentes hacen privado y hacen público, no está prohibido; lo que sí está prohibido es trabajar en otro lugar en el horario que debe trabajar para el Estado, pero no conozco. En este momento no está permitido en ningún lugar que alguien tenga dos percepciones del Estado, a no ser las excepciones que le acabo de mencionar.

ANEXO Nº 3

Universidad Amazónica de Pando
Área de Ciencias Jurídicas y Políticas
Programa de Derecho
Pando - Bolivia
2016

Tesista - Investigador
Guillermo Jesús Tiñini Zelada

CUESTIONARIO MAESTROS Y MAESTRAS URBANOS DE PANDO

SEXO M F

NIVEL: INICIAL PRIMARIA SECUNDARIA

SITEMA: REGUALR ESPECIAL ALTERNATIVA

Queridos maestros y maestras, está es una encuesta para conocer cuánto tiempo dedican al cumplimiento de las labores educativas fuera del horario legal establecido. Asimismo, conocer si tienen algún tipo de remuneración por este trabajo realizado de manera extra.

I. ELIJA LA OPCIÓN DE SU PREFERENCIA Y SUBRAYELA

- ¿Cuánta es la carga horaria que tiene en su memorándum de designación?
a) 72 b) 88 c) 96 d) 104 e) 120 f) Otro ¿cuál?
- ¿Qué actividades realiza, que impliquen labores educativas, fuera del horario de trabajo?
a) Revisión de trabajos b) Preparación de contenidos c) Preparación de material didáctico
d) Consejo de profesores e) Juegos plurinacionales f) Olimpiadas científicas g) Otro ¿Cuál?
- ¿Cuánto tiempo dedica diariamente a las labores extracurriculares, fuera del horario laboral?
a) 1 hora b) 2 horas c) 3horas d) 4 horas e) 5 horas f) Otro ¿Cuál?
- ¿Qué documentos utilizan los administrativos para ordenar o disponer trabajos fuera del horario laboral?
a) Orden de servicio b) Circular c) Instructivo d) Resoluciones e) Otro ¿Cuál?
- ¿Qué actividad realiza en su tiempo libre?
a) Docente particular b) Comercio c) Estudio
d) Consultor e) Labores de casa f) Otro ¿Cuál?

II. MARQUÉ CON UNA X LA RESPUESTA ADECUADA

6	¿Recibe algún tipo de pago por las horas dedicadas a trabajos educativos fuera de su horario laboral	SI	NO
7	¿Los instructivos emitidos por los administrativos, del sector educación, son de cumplimiento obligatorio, cuando se dispone algún tipo de trabajo fuera del horario laboral?	SI	NO
8	¿El salario que recibe del Estado satisface sus necesidades básicas de vida?	SI	NO

ANEXO Nº 4

REIVINDICACIÓN DE LA JORNADA DE OCHO HORAS (DECLARACIÓN DEL 1ro DE MAYO)

Nosotros, Asamblea de los sindicatos del cinturón industrial de Chicago en representación de los trabajadores organizados, declaramos que la jornada de ocho horas permitirá dar más trabajo y mejores salarios. Declaramos que permitirá la posesión y goce de mayores riquezas a los que las crean. Esta ley aliviará la carga de la sociedad dando trabajo a los parados. Disminuirá el predominio del rico sobre el pobre, no porque el rico vaya a ser pobre, sino porque el pobre se enriquecerá. Creará las condiciones necesarias a la promoción intelectual de las masas. Disminuirá el crimen y la intemperancia. Para los obreros, supondrá un aumento de posibilidades de control de las condiciones de vida a las que se les somete. Aumentará las necesidades, estimulará la ambición y disminuirá el conformismo de los obreros. Estimulará la producción y aumentará el consumo de bienes entre las masas. Hará necesario el empleo cada vez más extendido de máquinas para economizar la fuerza de trabajo. No perjudicará, no turbará, no perturbará el actual sistema de remuneración del trabajo. Al contrario, es una medida que tenderá, de manera permanente, a acrecentar los salarios sin aumentar por ello el coste de producción de las riquezas. Disminuirá la pobreza y aumentará el bienestar de todos los asalariados. Y gracias a esta ley, en algunos años, el actual sistema salarial desaparecerá para ceder el sitio a un sistema de cooperación industrial en el cual los salarios representarán ganancias y no (como ocurre ahora) el mínimo necesario al asalariado. (1882)



MINISTERIO DE EDUCACION
 DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
 UNIDAD DE FINANZAS
 AREA DE PRESUPUESTO

ESCALA SALARIAL
 ADMINISTRACION CENTRAL - MINISTERIO DE EDUCACION
 (Aplicacion Decreto Supremo N° 2347 de 01-05-2015)
 (En Bolivianos)

CATEGORIA	NIVEL O CLASE	NIVEL ESCALA MAESTRA	NIVEL ESCALA MIN EDUC.	CARGO Y/O PUESTO	NUMERO ITEMES		SUELDO MENSUAL	COSTO MENSUAL		TOTAL	
					FUENTE 10 TGN	FUENTE 11 TGN OT		FUENTE 19 TGN	FUENTE 11 TGN OT		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
SUPERIOR	20.	1	1	MINISTRO	1	-	19 096	19 096	0	19 096	
	20.	2	2	VICEMINISTRO	4	-	17 503	71 512	0	71 512	
EJECUTIVO	30.	3	3	DIRECTOR GENERAL	13	-	17 306	224 978	0	224 978	
	40.	4	4	JEFE UNIDAD I - ASESOR	10	-	16 580	166 800	0	166 800	
	40.	5	5	JEFE UNIDAD II - JEFE DE GABINETE	4	-	15 277	61 108	0	61 108	
	50.	6	6	JEFE UNIDAD III - ESPECIALISTA I	1	3	14 680	14 680	44 040	58 720	
50.	7	7	JEFE UNIDAD IV - ESPECIALISTA II	11	5	14 024	154 264	70 126	224 390		
50.	12	8	PROFESIONAL IV	8	2	10 443	83 544	20 886	104 430		
50.	13	9	PROFESIONAL V	43	23	9 908	428 888	227 838	653 796		
50.	14	14	PROFESIONAL VI	2	2	9 130	18 260	0	18 260		
50.	16	11	PROFESIONAL VIII - TECNICO II	2	2	8 175	16 350	0	16 350		
50.	17	12	PROFESIONAL IX TECNICO III SECRETARIA MINISTRO	9	5	7 459	67 131	37 226	104 426		
OPERATIVO	60.	18	13	TECNICO IV	15	10	6 982	104 730	59 820	174 550	
	60.	19	14	TECNICO V SECRETARIA VICEMINISTRO	12	2	6 206	74 472	12 412	86 884	
	60.	20	15	TECNICO VI STRIA DIREC GRAL CHOFER MINISTRO-UJIER MINISTRO	33	4	5 550	183 150	22 200	205 350	
	70.	21	15	ADM. I STRIA UNIDAD-CHOFER VICEMINISTRO-UJIER VICEMINISTRO	31	14	4 798	148 738	67 172	215 910	
	70.	22	17	ADMINISTRATIVO II - UJIER DIRECCION GENERAL	22	7	4 416	97 152	30 912	128 064	
70.	23	18	ADMINISTRATIVO III - UJIER DE UNIDAD	11	-	3 879	42 869	0	42 869		
70.	24	19	ADMINISTRATIVO IV	3	-	3 640	10 920	0	10 920		
AUXILIAR	80.	25	20	AUXILIAR I	9	6	3 222	28 598	19 332	48 330	
	80.	26	21	AUXILIAR II	48	-	2 583	128 064	0	128 064	
TOTAL MES					292	81	373	2 142 590	622 027	2 764 617	
TOTAL AÑO								25 711 980	7 464 324	33 175 404	

FINANCIERA
 Unidad de Finanzas
 Presupuesto
 M.E.

FINANCIERA - D.G.A.A.
 Unidad de Finanzas
 Presupuesto
 M.E.

Berrardo Ramos Quiro
 JEFE DE LA UNIDAD FINANCIERA
 UNIDAD DE FINANZAS
 DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
 MINISTERIO DE EDUCACION

Lic. T. Nicolas Torres M.
 DIRECTOR GENERAL DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
 MINISTERIO DE EDUCACION

Lic. Jovanny Edgardo Lopez Torres
 VICEMINISTRO DE EDUCACION
 MINISTERIO DE EDUCACION



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN
BOLIVIA

ANEXO Nº 6

MEMORÁNDUM DE DESIGNACIÓN
(CARRERA DOCENTE)

Nº 900

Apellido: Tizini Paterno
 Solada: Juliana Materno
 Nombre(s): Josúa

Lugar y fecha: Porvenir, 01 de marzo de 2011

RDA: 7731100 CI: 3415545 LP

Años de servicio: 1

Fecha de nacimiento: 03/10/1972

Categoría: 5ta.

Afiliado a la AFP: Futuro N.U.A. 19716266

Formación profesional: Normalista Titulado

Si /Sra./Srta., por disposición de esta Dirección,
 ha sido designado(a) en el CARGO Profesor Código de cargo:

ASIGNATURA(S): TVO., ESO., LEN

Servicio: 90223 Código de U.E.: 72480033 Item: 42 Horas asignadas:

Unidad Educativa: Bruno Racua

EDUCACIÓN FORMAL			EDUC. ALTERNATIVA		
NIVEL	CICLO	SUPERIOR	MODALIDAD	TURNO	
Inicial: <input type="checkbox"/>	1er. Ciclo: <input type="checkbox"/>	Normal Integrada: <input type="checkbox"/>	adultos: <input type="checkbox"/>	mañana: <input checked="" type="checkbox"/>	
Primario: <input type="checkbox"/>	2do. Ciclo: <input type="checkbox"/>	Ins. Norm. Superior: <input type="checkbox"/>	permanente: <input type="checkbox"/>	tarde: <input type="checkbox"/>	
Secundario: <input checked="" type="checkbox"/>	3er. Ciclo: <input type="checkbox"/>	Instituto Superior: <input type="checkbox"/>	especial: <input type="checkbox"/>	noche: <input type="checkbox"/>	
Otro: <input type="checkbox"/>			alternó: <input type="checkbox"/>		

Grado:	1º	1º	1º	2º	2º	2º			
Paralelo:	A	A	A	A	A	A			
Asignatura:	TVO	ESO	LEN	TVO	ESO	LEN			
Horas:	16	12	16	16	12	16			

Distrito escolar: Porvenir, Calle 114 Localidad: Porvenir

Servicio-item que deja: 90223-00055

En reemplazo de: _____ quien deja el cargo de _____ de: _____

Observaciones: Item creado con 88 horas del item 55, SERV. 90223, CIE 72480013 según R.A. 1

Deseándole éxito en la noble tarea encomendada, con la seguridad de que cumplirá fielmente con la responsabilidad asumida. E

Atentamente.

[Firma]
 Señal y Firma Directora Distrital
 Profa. Beatriz López R.
 DIRECTORA DISTRITAL DE EDUCACIÓN



ANEXO Nº 7

CENSO DE POBLACIÓN Y VIVIENDA 2012

DATOS DEL DEPARTAMENTO DE PANDO

DEPARTAMENTO , PROVINCIA Y SECCIONES	CENSO 2001	TASA DE CRECIMIENTO INTERCENSAL 1992 – 2001 (%)	CENSO 2012	TASA DE CRECIMIENTO INTERCENSAL 2001 – 2012 (%)
DEPARTAMENTO PANDO	52,525	3.48	110,436	4.69
Provincia Nicolás Suárez	29,536	5.09	60,297	4.57
Sección Capital Cobija	22,324	7.28	46,267	4.63
Primera Sección Porvenir	3,713	1.92	7,948	4.77
Segunda Sección Bolpebra	1,194	0.60	2,173	4.03
Tercera Sección Bella Flor	2,305	-2.23	3,909	3.67
Provincia Manuripi	8,230	1.21	14,986	4.04
Primera Sección Puerto Rico	4,003	1.03	6,239	3.21
Segunda Sección San Pedro	1,082	-2.37	2,991	5.71
Tercera Sección Filadelfia	3,145	3.04	5,756	4.06
Provincia Madre de Dios	9,521	1.75	24,070	5.41
Primera Sección Puerto Gonzalo Moreno	3,810	3.19	8,160	4.77
Segunda Sección San Lorenzo	3,471	1.34	7,652	4.89
Tercera Sección Sena	2,240	0.23	8,258	6.52
Provincia Abuná	2,996	1.32	4,049	2.33
Primera Sección Santa Rosa del Abuná	2,097	3.09	2,395	1.11
Segunda Sección Ingavi (Humaita)	899	-1.95	1,654	4.09
Provincia Federico Román	2,242	4.23	7,034	6.10
Primera Sección Nueva Esperanza	740	4.86	2,068	5.75
Segunda Sección Villa Nueva (Loma Alta)	993	2.21	3,275	6.24
Tercera Sección Santos Mercado	509	8.35	1,691	6.26

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística

Cuadro N° 1.4
BOLIVIA: TASA MEDIA DE CRECIMIENTO ANUAL DE LA
POBLACIÓN,
SEGÚN DEPARTAMENTO, CENSOS 1992 - 2012

DEPARTAMENTO	PERIODO	
	1992-2001	2001-2012
TOTAL	2,74	1,71
Chuquisaca	1,71	0,72
La Paz	2,29	1,26
Cochabamba	2,93	1,66
Oruro	1,53	2,07
Potosí	1,01	1,34
Tarija	3,18	1,86
Santa Cruz	4,29	2,40
Beni	2,84	1,34
Pando	3,48	6,63

FUENTE: INE

Con relación al crecimiento absoluto de la población de los departamentos de Bolivia, se puede señalar que el mayor crecimiento absoluto

corresponde al departamento de Santa Cruz, en los dos periodos inter censales 1992-2001 y 2001-2012, y en segundo lugar, se encuentra La Paz. El crecimiento absoluto en los demás departamentos es visiblemente menor, pero es notable el caso de Pando, cuyo crecimiento en el periodo 1992-2001 se cuadruplicó en el periodo 2001-2012.

Respecto al cuadro anterior que presenta la Tasa Media de Crecimiento Anual por departamento, se registra una situación parecida al caso del crecimiento absoluto a nivel departamental. En el periodo 1992-2001 la Tasa Media de Crecimiento Anual más alta corresponde a Santa Cruz y en el periodo 2001-2012 a Pando. Cabe señalar que entre los dos periodos, las tasas de crecimiento de seis de los nueve departamentos del país tienden a disminuir con excepción de las tasas de crecimiento de Pando, Oruro y Potosí.

1.5 POBLACIÓN INSCRITA EN EL REGISTRO CIVIL Y POBLACIÓN CON CÉDULA DE IDENTIDAD

En el CNPV 2012 el porcentaje de inscripción en el Registro Civil alcanza a 97,35 por ciento, mientras que el CNPV 2001 alcanzó a 90,42 por ciento.

En el CNPV 2012, se incluyó la variable de la cedulación, obteniéndose como resultado un porcentaje de 79,28 por ciento.

Cuadro N° 1.5
POBLACIÓN POR INSCRIPCIÓN AL REGISTRO CÍVICO Y POR TENENCIA DE CARNET
O CÉDULA DE IDENTIDAD,
SEGÚN DEPARTAMENTO

DEPARTAMENTOS	Total	INSCRIPCIÓN AL SERVICIO DE REGISTRO CIVICO		Total	TENENCIA DE CÉDULA DE IDENTIDAD	
		Inscritas	No inscritas		Tiene	No Tiene
Total	10.027.254	9.781.058	246.196	10.027.254	7.948.919	2.077.235
Chuquisaca	578.153	580.351	15.822	578.153	440.882	137.171
La Paz	2.706.351	2.689.889	36.462	2.706.351	2.259.882	446.469
Cochabamba	1.758.143	1.719.704	38.439	1.758.143	1.378.347	381.196
Oruro	494.178	485.102	9.076	494.178	418.354	77.874
Potosí	823.517	791.362	32.155	823.517	621.234	202.283
Tarija	482.196	470.643	11.553	482.196	418.383	63.813
Santa Cruz	2.655.084	2.555.523	99.561	2.655.084	2.037.658	617.426
Beni	421.196	401.889	19.307	421.196	280.573	140.623
Pando	110.438	106.815	3.623	110.438	82.338	27.870

FUENTE: INE

ANEXO Nº 8

UNIDADES EDUCATIVAS COBIJA

Nº	UNIDAD EDUCATIVA
1	SOFÍA CALPIÑEIRO
2	JUANA AZURDUY DE PADILLA
3	COBIJA "A"
4	MARIANO BAPTISTA
5	HÉROES DE LA DISTANCIA
6	ROGELIA MENACHO DE BALCAZAR
7	DR. ANTONIO VACA DIEZ, SECUNDARIO
8	DR. ANTONIO VACA DIEZ, PRIMARIO
9	MANUELA ROJAS DE DOMÍNGUEZ
10	COBIJA "B" (ESPECIAL)
11	N.S.P. FE Y ALEGRÍA, MAÑANA
12	SAN FRANCISCO DE ASÍS
13	DEFENSORES DEL ACRE, MAÑANA
14	DEFENSORES DEL ACRE, TARDE
15	VILLA CRUZ
16	SIMÓN BOLÍVAR
17	JOSÉ MANUEL PANDO
18	VÍCTOR LEÓN ARRUETA PELAES
19	CASILDA MARTINS RIVERO
20	GERMÁN BUSCH
21	ESTHER CAMPOS
22	C.E.A. 11 DE OCTUBRE
23	C.E.A. JUAN OLIVIEIRA BARROS
24	C.E.A. MERCEDES LANZA VACA
25	MARCELO QUIROGA SANTA CRUZ
26	INCOS – PANDO



ANEXO Nº 9

**DIRECCION DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN - DANDO
DIRECCIÓN DISTRITAL DE EDUCACIÓN COBIJA**

"El conocimiento es parte del saber y el saber es parte de la Educación
Y la Educación de la Familia y los Profesores"



*Cobija, 05 de Octubre del 2016
Cite Nº 1033/2016- D.D.E.C*

Señor:

*Lic. Esnider Velarde Monasterio
EJECUTIVO DE LA F.T.E.U.P*

Presente -

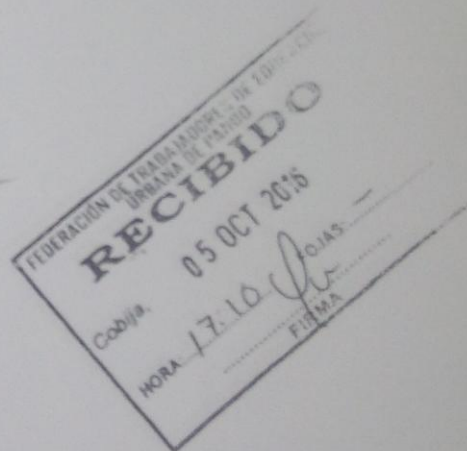
REF: REMISION DE INFORMACION REQUERIDA

Licenciado Esnider:

Por intermedio del presente y en atención a nota recibida en fecha 04/10/2016, La Dirección Distrital de Educación Cobija hace llegar a su despacho PLANILLAS CORRESPONDIENTES AL MES DE SEPTIEMBRE/2016, la cual consta de 43 páginas, información conferida por la Técnica de Recursos Humanos.

Sin otro particular, me es grato saludarlo.

Atentamente,



*C. c/arch.
Adj. Planillas
Kfa/ADE*

AV 9 DE FEBRERO (SECUCA)
PLANTA BAJA

Telefax: 8423087

PLANILLAS DISTRITO COBILIA MES DE SEPTIEMBRE 2016

05590111	82480051	00002	02534270	GERONIMO	HUARACHI	CLAUDIA	.	20	72
05590111	82480001	00004	07038008	VAVANI	VAVANI	JENNY	.	20	72
05590111	82480051	00006	03265256	DELGADILLO	ARTEAGA	VANVA	.	64	88
05590111	82480051	00008	01760130	HURTADO	VANU	SARAH	.	64	88
05590111	82480051	00010	05043874	PANQUE	ZENTENO	MERCEDES	.	64	88
05590111	82480001	00012	08305627	FERNANDEZ	OSCO	VERONICA	.	66	88
05590111	82480051	00014	06135442	FERNANDEZ	USAYO	GLADS	.	64	88
05590111	82480051	00016	04915562	ROJAS	JUBADO	VAGALY	.	64	88
05590111	82480051	00018	01760167	HURTADO	VACA	VAGRY	.	64	88
05590111	82480001	00020	07045587	ANCARI	VARGAS	BERTHA	.	66	88
05590111	82480051	00024	01760762	RODRIGUEZ	FERRERA	ANTONIA	.	64	88
05590111	82480051	00026	04246309	MAVANI	PACO	FRANCISCA	.	64	88
05590111	82480051	00027	06847695	QUISPE	CAMA	REYNA	ESTHER	64	88
05590111	82480001	00028	01749707	TERRAZAS	PAREJA	JUANA	RAQUEL	64	88
05590111	82480051	00029	07605877	LINO	QUETTE	BRYIT	.	66	88
05590111	82480051	00031	03927145	FAGALDE	LAFUENTE	SHAKTY	LUCIA MARIA	64	88

03590125	82480034	00308	01917743	QUIROGA	FERNANDEZ	WINSTON	24	80
03590125	82480034	00310	05066237	CRISPIN	APALA	ADEMAR	24	80
03590125	82480034	00312	01748072	AGUADA	IVANARECO	VARLYN	24	80
03590125	82480034	00314	05311558	C-ACQUILA	CRISPIN	RUTH	24	80
03590125	82480037	00316	03068304	SANC-EZ	CORDERO	BENEDICTA	24	80
03590125	82480034	00318	01752935	VACA	JUSTYANO	HERNAN	83	72
03590125	82480037	00320	04471791	DAGA	SORA	SOLIVA	24	80
03590125	82480034	00322	01752556	DA SILVA	RODRIGUEZ	VARGAS	24	80
03590125	82480034	00324	06061246	CONDOZ	QUISPER	WILSON	24	80
						WILFREDO		

**CARGA HORARIA DE DOCENTES
DEL DISTRITO EDUCATIVO URBANO DE COBIJA
(SIN RCONOCIMIENTO DE AÑOS DE SERVICIO)**

HORA	8	12	16	20	24	26	28	32	36	38	40	44	48	52	53	56	60	64	68
1																			
2																			
3																			
4												1						1	
5																	1		
6			2				1									2			
7	1		1																
8						1		1											
9																			
10																			
11	1		2		1			1										1	
12								1				1						2	
13																			
14																			
15								1					2						
16			1					1										2	
17															1	1			
18								1					1					2	
19					1			1			1		1						
20					1			1				1							
21	1		2		1						2		1			1	1	1	
22	1		2	1				2			1		1	1					
23		1	8	2			1	1											
24	7	2	1	1	2				1		1								
25	1	1	3		1			2	1		1		2	1					
26		1	1					2			2		1			1		2	
27				1				3		1	4	1						1	
28					2			5			2		1					1	
29		1		2	4			1			1		3			1	1	2	
30			2	2	4		3				2		2					1	
31	3	1	4	2	1			3					1						
32			3		1		2	4	1		2		1				1	1	
33	3	1	5	1			2	3											2
34																			
35			1	2				2			3		1	1					
36													1						
37																			
38																			
39																			
40																			
41			1		1			1					3						
42																			
43																			
TOTAL	18	8	39	14	20	1	9	37	3	1	22	4	22	3	1	6	4	17	2
																TOTAL			231

Fuente: Dirección Distrital de Educación de Cobija

ANEXO N° 10



ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN DE PANDO
DIRECCIÓN DISTRITAL DE EDUCACIÓN PORVENIR-BELLA FLOR
PORVENIR-PANDO

Porvenir, 05 de octubre de 2016

CITE: D.D.E.P./B.F.
N° 188/2016

Señora
Lic. Febe Hurtado Tirina
EJECUTIVA PROVINCIAL F.T.E.U.P.
Su despacho.-

Ref.: Remisión Nomina de personal

Licenciada:

Adjunto a la presente tengo a bien remitir a Ud. nómina oficial del personal docente y administrativo, para que por su intermedio sea derivado al Ejecutivo Departamental de la F.T.E.U.P.

Con este motivo, saludo a Ud.

Atentamente,



[Handwritten Signature]
Lic. Rita Regina Cacho Pati
DIRECTORA DISTRITAL DE EDUCACIÓN
PORVENIR - BELLA FLOR

[Handwritten Signature]
Lic. Febe Hurtado Tirina
Ejecutiva Provincial Porvenir
F.T.E.U.P.
P. 05-10-16
HORA: 12:00 A.M.



Municipio
Porvenir

Núcleo
Educativo
Juan Mercado

Núcleo
Educativo
Turo Morales

Núcleo
Educativo
7 de Agosto

Núcleo
Educativo
Calama



Municipio
Bella Flor

Núcleo
Educativo
Ahuamani

Núcleo
Educativo
Santa Lucía

Núcleo
Educativo
Carmen

cc: Arch.
Elrón

**PLANILLA SEPTIEMBRE 2016 DISTRITO PORVENIR
PERSONAL DOCENTE ÁREA ÚRBANA**

UNIDAD EDUCATIVA PARAISO

SERVICIO	CODIGO UNIDAD	ITEM	CÉDULA IDENTIDAD	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	CODIGO CARGO	HORAS PLANILLAS
05590222	72480007	00082	01768391	FRANZA	MONTANO	ERIKA RIZEC	64	120
05590222	72480007	00084	03435250	BURGOA	MAGNE	OSCAR	64	120
05590222	72480007	00086	01768482	HUESEMBE	ALVARADO	JULIO CESAR	64	120
05590222	72480007	00088	01761018	EGUEZ	SALAS	ERIBERTO	64	120
05590222	72480007	10030	05290479	ACOSTA	VILLARROEL	ROSAURA LEONOR	20	72

UNIDAD EDUCATIVA VISTA ALEGRE

SERVICIO	CODIGO UNIDAD	ITEM	CÉDULA IDENTIDAD	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	CODIGO CARGO	HORAS PLANILLAS
05590222	72480011	00074	01767035	ALVES	PANIAGUA	VIVIANA	64	120
05590222	72480011	00100	03433008	FLORES	CACHI	ABRAHAM AGUSTIN	64	120

UNIDAD EDUCATIVA MONSEÑOR SANTIESTEBAN

SERVICIO	CODIGO UNIDAD	ITEM	CÉDULA IDENTIDAD	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	CODIGO CARGO	HORAS PLANILLAS
05590221	72480013	00010	06851519	HUANACO	CHAVEZ	VIRGINIA	64	88
05590221	72480013	00012	05589351	GARCIA	LIMPIAS	MARCELA	64	88
05590221	72480013	00014	01768183	MORIZET	GUERRA	YANET	81	72
05590222	72480013	00044	01767088	HURTADO	TIRINA	FEBE	20	20
05590222	72480013	00046	01764526	HURTADO	GUARENA	MAGNOLIA	64	88
05590222	72480013	00048	01764526	HURTADO	GUARENA	MAGNOLIA	36	16
05590222	72480013	00054	01748230	ANASTACIO	LOPEZ	MERCEDES	64	104
05590222	72480013	00066	01765857	TOYAMA	LOPEZ	AYAKO	80	80
05590222	72480013	00067	01761134	HUESEMBE	ALVARADO	GILBERTO	57	40
05590222	72480013	00068	01767082	CHAO	FERNANDEZ	NAELY	83	72
05590222	72480013	00070	01750555	OSHIRO	MANIGUARY	MERY	64	104
05590222	72480013	00073	01294329	CHOQUE	MAMANI	ISIDORA	64	104
05590222	72480013	00075	01750816	REYES	LOPEZ	EDGAR JOSÉ	64	88
05590222	72480013	00077	01762131	OSHIRO	MANIGUARI	ROSAMERY	64	104
05590222	72480013	00078	06829266	CARDOZO	HUANCA	MILENKA	28	96
05590222	72480013	00094	01750014	TORREZ	TABARES	ENCARNACION	64	104
05590222	72480013	00098	01750816	REYES	LOPEZ	EDGAR JOSÉ	28	16
05590222	72480013	00108	04462469	GAMBOA	TAPIA	FERNANDO	64	104
05590222	72480013	00118	06445313	ROCHA	MEJIA	ANGELA CRISTINA	64	104

UNIDAD EDUCATIVA COLUMNA PORVENIR

SERVICIO	CODIGO UNIDAD	ITEM	CÉDULA IDENTIDAD	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	CODIGO CARGO	HORAS PLANILLAS
05590221	72480034	00020	01753082	LOPEZ	AGUILERA	MAGDALENA	64	88
05590221	72480034	00022	03424231	MENACHO	PALACIOS	NATIVIDAD NORMA	64	88
05590221	72480034	00023	10026174	CORDERO	CALLISAYA	EFRAIN	66	88
05590221	72480034	00030	07017234	FERNANDEZ	OSCO	REGINA EUSEBIA	64	88
05590222	72480034	00120	01762447	FLORES	GUARENA	OTANIA	20	72
05590222	72480034	00125	01760527	RODRIGUEZ	HERRERA	MARIA AMPARO	64	104
05590222	72480034	00128	01748621	HEREDIA	SAKAI	INGRID	64	104
05590222	72480034	00132	04206142	TIRINA	COELHO	FRANCISCA	64	104
05590222	72480034	00134	01750874	LOPEZ	AGUILERA	MARISEHILA	64	104
05590222	72480034	00136	06481737	INOCHEA	MORALES	ALEX SANDRO	64	104
05590222	72480034	00138	09983674	QUICANA	FLORES	ROGER	28	80
05590222	72480034	00140	04128287	ORTEGA	GARZON	DAYSJ	64	104
05590222	72480034	00144	05739016	RAMOS	PACA	TRUDY	57	104
05590222	72480034	00148	04204955	PUMA	DURY	ALEXANDRA	80	72
05590222	72480034	00152	01764651	AMUTARI	MENDOZA	LUIS	83	72
05590222	72480034	00158	01751272	DURAN	HURTADO	MERCEDES	64	104
05590222	72480034	00162	01762729	OSHIRO	MANIGUARY	KARINA	64	104
05590222	72480034	00164	01748473	VENTURA	VOGTH	ALINA	64	104
05590222	72480034	00166	05072818	PORCOS	CHOQUE	ANA	64	104
05590222	72480034	00168	04174895	CHIPUNAVI	CAVA	FABIOLA	64	104

UNIDAD EDUCATIVA BRUNO RACUA

SERVICIO	CODIGO UNIDAD	ITEM	CÉDULA IDENTIDAD	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	CODIGO CARGO	HORAS PLANILLAS
						LEODAN	20	72
05590223	72480033	00002	06601593	LLAVERA	CHUSGO	JOSE	24	32
05590223	72480033	00004	08049698	CHAVEZ	VALLEJOS	REYNALDO	28	26
05590223	72480033	00006	06044048	MARZA	FIGUEROA	MARIA SALOME	80	72
05590223	72480033	00022	01767620	LOPEZ	AGUILERA	LUIS WILMER	24	20
05590223	72480033	00024	06822513	QUISPE	ROJAS	VIDAL	40	8
05590223	72480033	00026	06813029	QUISPE	CONDORI	WILLY	24	20
05590223	72480033	00028	04273715	CUTIPA	PILLCO	SARA	83	72
05590223	72480033	00032	01768678	HURTADO	TIRINA	HERIBERTO	24	26
05590223	72480033	00034	06018878	MAMANI	PACO	ELIZABETH	24	104
05590223	72480033	00038	01764169	HURTADO	GUARENA	JUAN CARLOS	24	104
05590223	72480033	00040	08341595	MAGNE	MACHACA	GUILLERMO JESUS	24	104
05590223	72480033	00042	03415545	TININI	ZELADA	REYNALDO	28	96
05590223	72480033	00044	06044048	MARZA	FIGUEROA	WILLY	24	100
05590223	72480033	00046	04273715	CUTIPA	PILLCO	WILLY	24	112
05590223	72480033	00048	06018878	MAMANI	PACO	HERIBERTO	24	104
05590223	72480033	00051	09178738	PALMA	QUISPE	YESENIA	24	80
05590223	72480033	00052	04764467	HUANCA	PATTY	HUGO	24	96
05590223	72480033	00054	06813029	QUISPE	CONDORI	VIDAL	24	96
05590223	72480033	00056	06822513	QUISPE	ROJAS	LUIS WILMER	24	100
05590223	72480033	00060	01834679	PORCOS	MOSCOZO	ANKETO	24	96
05590223	72480033	00062	06781602	TOLEDO	CHOQUE	RICHARD	24	104
05590223	72480033	00064	01763708	GUZMAN	ARAUZ	MARGITH	57	80
05590223	72480033	00068	01761134	HUESEMBE	ALVARADO	GILBERTO		

CEA PORVENIR

SERVICIO	CODIGO UNIDAD	ITEM	CÉDULA IDENTIDAD	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	CODIGO CARGO	HORAS PLANILLAS
						RONALD RODRIGO	20	72
05590225	72480037	00009	06904477	COLQUE	SOTO	RUIO	24	88
05590225	72480037	00012	01761470	CALICONDE	FLORIS	JOHNNY	24	96
05590225	72480037	00014	03520603	CHOQUE	GORIA	SIRLEY	80	72
05590225	72480037	00018	01749989	AGUILERA	ROCA	LUCY EVA	24	96
05590225	72480037	00022	06077786	LAURA	HUZA			



ANEXO Nº 11 CALENDARIO ACADÉMICO ANUAL

PROYECTIVA DEL CALENDARIO ESCOLAR DEL SUBSISTEMA DE EDUCACIÓN REGULAR PARA LA GESTIÓN 2018 (PRIMA, SEGUNDA Y TERCERA SESIÓN)					
DEL 1º DE MARZO HASTA EL 30 DE DICIEMBRE DEL 2018					
MESES	FECHAS	FRASES	SEM	ACTIVIDADES	
MARZO	01 al 31	01 al 31	1	<p>ACTIVIDADES:</p> <p>1. Inicio de clases, actividades de bienvenida y presentación de docentes y alumnos.</p> <p>2. Inicio de actividades académicas.</p> <p>3. Inicio de actividades extracurriculares.</p> <p>4. Inicio de actividades de integración y convivencia.</p> <p>5. Inicio de actividades de evaluación y retroalimentación.</p> <p>6. Inicio de actividades de cierre de ciclo.</p> <p>7. Inicio de actividades de evaluación final.</p> <p>8. Inicio de actividades de cierre de año.</p> <p>9. Inicio de actividades de cierre de ciclo.</p> <p>10. Inicio de actividades de cierre de año.</p> <p>11. Inicio de actividades de cierre de ciclo.</p> <p>12. Inicio de actividades de cierre de año.</p>	
ABRIL	01 al 30	01 al 30	2		
MAYO	01 al 31	01 al 31	3		
JUNIO	01 al 30	01 al 30	4		
JULIO	01 al 31	01 al 31	5		
AGOSTO	01 al 31	01 al 31	6		
SEPTIEMBRE	01 al 30	01 al 30	7		
OCTUBRE	01 al 31	01 al 31	8		
NOVIEMBRE	01 al 30	01 al 30	9		
DICIEMBRE	01 al 31	01 al 31	10		
DESCANSO POR FERIAS NACIONALES					
1. FERIAS NACIONALES					
2. FERIAS NACIONALES					
3. FERIAS NACIONALES					
4. FERIAS NACIONALES					
5. FERIAS NACIONALES					
6. FERIAS NACIONALES					
7. FERIAS NACIONALES					
8. FERIAS NACIONALES					
9. FERIAS NACIONALES					
10. FERIAS NACIONALES					
11. FERIAS NACIONALES					
12. FERIAS NACIONALES					
13. FERIAS NACIONALES					
14. FERIAS NACIONALES					
15. FERIAS NACIONALES					
16. FERIAS NACIONALES					
17. FERIAS NACIONALES					
18. FERIAS NACIONALES					
19. FERIAS NACIONALES					
20. FERIAS NACIONALES					
21. FERIAS NACIONALES					
22. FERIAS NACIONALES					
23. FERIAS NACIONALES					
24. FERIAS NACIONALES					
25. FERIAS NACIONALES					
26. FERIAS NACIONALES					
27. FERIAS NACIONALES					
28. FERIAS NACIONALES					
29. FERIAS NACIONALES					
30. FERIAS NACIONALES					
31. FERIAS NACIONALES					

