

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO



PROYECTO DE GRADO

PROPUESTA DE LEY: INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE SALUD PUBLICA A LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

Presentado para obtener el grado académico
de Licenciado en “Derecho”

Postulante: Miguel Aizar Velarde Molina

Tutor: Mauricio Cairo Sanchez

Cobija-Bolivia
2017

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

**“PROPUESTA DE LEY: INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE SALUD
PÚBLICA A LA LEY GENERAL DEL TRABAJO”**

Requisito para optar al grado de:

Licenciatura en Derecho

Por Miguel Aizar Velarde Molina

Cobija – Pando – Bolivia

2017

Este Proyecto de Grado ha sido, aceptado, en su presente forma, por la Universidad Amazónica de Pando, la Dirección del Área de Ciencias Jurídicas y Políticas y aprobada por el Tribunal.

Firmantes:

Dr. Ariz Humerez Alvez

DIRECTOR DEL ÁREA CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Dr.

TRIBUNAL

Dr.

TRIBUNAL

Dr. Mauricio Cairo Sánchez

TUTOR

Univ. Miguel Aizar Velarde Molina

POSTULANTE

DEDICATORIA

Dedicado con eterna gratitud y amor a mis querida Familia quienes fueron el pilar fundamental en la culminación de mis estudios, por el sacrificio realizado para que pudiera culminar mi formación profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la vida y las maravillosas cosas que hay en ella entre estas la oportunidad de estudiar.

Agradezco a Mis Padres por ser las personas que me dieron la oportunidad de nacer y quienes me apoyaron durante toda la carrera.

Agradezco a la Universidad por haberme dado la oportunidad de crecer como persona a través de una instrucción académica de primer nivel.

Agradezco a mis docentes por haber impartido sus conocimiento, tiempo y apoyo el cual servirá para el desarrollo profesional y sobre todo a mi Tutor Dr. Mauricio Cairo Sánchez por la colaboración en la elaboración de este documento.

Agradezco a mis compañeros amigos que me acompañaron durante todo el periodo universitario ya que mostraron altruismo y un verdadero compañerismo.

RESUMEN

En la actualidad el trabajador de salud en Bolivia es el menos remunerado a nivel latinoamericano, como funcionario Público, no cuenta con algunos beneficios contemplados en la Ley General de Trabajo, como desahucios e indemnización que otros trabajadores del sistema de salud a corto plazo tienen, por el riesgo laboral de la transmisión de enfermedades como la Tuberculosis, Dengue, VIH SIDA, Malaria, entre otros también infecciones intrahospitalarias.

La presente investigación propone una propuesta de anteproyecto de ley que pretende incorporar a los trabajadores de salud a la Ley General del Trabajo en Bolivia, donde se evidencia como una de las principales causas de la deficiencia del sistema de salud Pública la baja motivación del personal por falta de beneficios a los que acceden los trabajadores de salud. De la misma manera la investigación presenta argumentos técnicos jurídicos para que regule la incorporación de beneficios contemplados en la Ley General de Trabajo

También, se argumenta jurídicamente la viabilidad de la presente Propuesta de Ley y su posible impacto en la población beneficiaria. Toda vez que esta dirigido a la gobernación de pando con la creación de ítems por la fuente de financiamiento de I.D.H.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
RESUMEN	iii
Índice General	iv
Índice de Tablas	vii
Índice de Gráficos.....	viii
INTRODUCCIÓN	
CAPITULO I.....	3
ASPECTOS GENERALES	3
1.1. Antecedentes	3
1.2. Planteamiento del problema.....	4
1.2.1. Situación problemática	4
1.2.2. Formulación del problema.....	5
1.3. Objetivos de la Investigación	5
1.3.1 Objetivo General	5
1.3.2 Objetivos Específicos.	5
1.4. Justificación.....	5
1.5. Delimitación Proyecto de Investigación.....	7
1.5.1 Delimitación Espacial	7
1.5.2 Delimitación Temática	7
1.5.3 Delimitación Temporal.....	7
1.6. Diseño Metodológico	7
1.6.1 Enfoque de la Investigación	7
1.6.2 Tipo Investigación	8
1.6.3. Métodos y Técnicas.....	8
1.6.3.1. Métodos	8
1.6.3.2. Técnicas	8
CAPITULO II	10
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	10
2.5. Marco Teórico.....	10

2.5.1. Definición de trabajador	10
2.5.1.1 Trabajador en salud	10
2.5.1.2 Funcionario Público.....	11
2.5.2. Situación de la salud pública en Bolivia	14
2.5.2.1. Persecución y violencia a la libertad.....	14
2.5.2.2. Jornada laboral de no más ocho horas	14
2.5.2.3. Decreto Supremo 21060	15
2.5.2.4 Jornada laboral.....	15
2.5.2.5. Estatuto del trabajador en salud de Bolivia	16
2.5.2.6. Decreto Supremo 1126 (Jornada Laboral) Decreto Supremo 1232.....	17
2.5.2.7. Caja Nacional de Salud.....	17
CAPITULO III.....	19
MARCO LEGAL	19
3.1. La C. P. E. Plurinacional de Bolivia y la Ley General del Trabajo	19
3.2. Estatuto del Trabajador de Salud en Bolivia D.S. 28909-2938	19
3.3. Decreto Supremo N° 25233, SEDES Pando.....	20
3.4. Decreto Supremo 23318 Reglamento de la Responsabilidad	20
3.5. Decreto Supremo N° 20060 Bono de Antigüedad	20
3.6. Decreto Supremo N° 26319	20
3.7. Decreto Supremo N° 27113	21
3.8. Decreto Supremo N° 1212	21
3.9. Decreto Supremo N° 28562 Decreto Reglamentario al Ley N° 3131	22
3.10. Decreto Supremo N° 29000	22
3.11. Estatuto del médico D.S. N° 10419- Anexo2	22
3.12. Ley 2027.....	23
3.13. Ley 3131 Ejercicio Médico.....	23
3.14. Norma Básica del SAP 26115.....	24
3.15. Reglamento a la ley 3131 BO – D.S. 28562	24
3.16. Anteproyecto de Ley	25
CAPITULO IV.....	26
DIAGNOSTICO	26

4.1. Diagnóstico de la situación actual del sector público de salud	26
4.2. Análisis de la Ley General del Trabajo.....	28
4.3. Jurisprudencia normativa de la ley general de Trabajo.....	30
4.4. Personas sujetas al ámbito de aplicación de la Ley General de Trabajo	31
4.5. Personas no sujetas al ámbito de aplicación de la Ley General de Trabajo	31
4.6. Niveles que se beneficiaran en la incorporación a la ley general de trabajo.....	32
4.7. Recurso Humano de Salud por fuente de financiamiento.....	33
4.8. Percepción del trabajador de salud pública.....	34
CAPITULO V	38
PROPUESTA.....	38
5.1. Propuesta de Ley	38
CAPITULO VI.....	43
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	43
6.1. Conclusiones.....	43
6.2. Recomendaciones	44
BIBLIOGRAFÍA	45
ANEXOS	47

Índice de Tablas

Tabla N° 1: Recurso Humano de Salud Pública, Gestión 2015

34

Índice de Gráficos

Gráfico N°1: Inclusión a la Ley General Del Trabajar	35
Gráfico N°2: Nivel Salarial del Trabajador en Salud	35
Gráfico N°3: Aporte Económico Ley General del Trabajo	36
Gráfico N°4: Horas de Trabajo	36

INTRODUCCIÓN

Bolivia es el país que cuenta con menos profesionales en salud y con bajo salario en el ámbito latinoamericano y la gestión de recursos humanos en salud es deficiente, siendo uno de los problemas la injerencia Política partidaria(Gonzales, 2015). Como resultado de toda esta problemática, surge la falta de capacidad del Estado para responder y satisfacer, oportunamente las necesidades vitales, esenciales de los trabajadores en salud pública, provocando un desgaste sostenido del bienestar colectivo y por ende afectando a la población en su conjunto.

En el Capítulo I se da un aproximado a la Aspectos Generales. En el Departamento Pando los trabajadores de salud están compuestos por dos sindicatos Profesionales de Salud que comprenden Médicos, Odontólogos, Bioquímicos, Fisioterapeutas, Licenciados en Enfermería y Licenciados en Nutrición. El segundo sindicato son los Trabajadores en Salud comprendidos por; Auxiliares de Enfermería, Técnico de Malaria, Técnicos de Laboratorio y otros. Este personal está distribuido en los 79 Establecimientos de Salud en los 15 Municipios de Pando, con un total de 421 funcionarios en todo el Departamento que representa el 86% de los trabajadores en salud.

En referencia al Capítulo II, del Marco Teórico, Dediciones de todos los elementos que conllevan a la investigación, como; trabajador en Salud, Funcionario público, jornada laboral, también criterios técnico y científicos referencias de Organismos Internacionales como la OMS/OPS.

Se desarrolló el análisis jurídico en el Capítulo III, Marco Legal. Se hace un análisis de los artículos de la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo, el estatuto del funcionario de Salud Pública y los diferentes decretos supremos que inciden en los trabajadores de Sector Salud.

El Diagnostico de la investigación presenta el Capítulo IV. Se hace un análisis de la situación del trabajador en salud dependiente del Ministerio de Salud y los de la Caja Nacional de Salud, los de la Caja Nacional de Salud están amparados en la Ley General de Trabajo y los Trabajadores de Ministerio de salud en el Estatuto del trabajador en salud, esta comparación e

inequidad surge porque los anteriores gobiernos no tuvieron la capacidad jurídica y económica para amparar a todos los trabajadores en salud en la Ley general de trabajo.

Efecto de la investigación surge la propuesta que se detalla en el Capítulo V Propuesta. La presente investigación permite hacer una propuesta como anteproyecto de ley de incorporación de la Ley General de Trabajo a todos los trabajadores en salud dependientes Ministerio de Salud.

Las Conclusiones y Recomendaciones descritas en el Capítulo VI. Nos determinan la cantidad de beneficiados de salud no están contemplados en la ley General de Trabajo, mostrando así una gran debilidad en el sistema de salud pública que tiene como meta el acceso universal y gratuito a la salud.

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Antecedentes

A lo largo de la historia, el ser humano se ha caracterizado por ser un ente dinámico, siempre en busca de mejores perspectivas, autorrealización y la manera de conseguir todo ello ha sido a partir de su propio esfuerzo o trabajo. Es así que el hombre ha utilizado el trabajo como una herramienta indispensable para conseguir la satisfacción de sus necesidades, el sustento de su familia y también su propia autorrealización al ir escalando peldaños dentro la escala laboral. Sin embargo, a través de la Historia se puede evidenciar el maltrato que ha recibido el trabajo del hombre durante muchos siglos.

En Bolivia en 1952 se realizaron cambios sociales, políticos, y económicos donde nacieron nuevas instituciones, y se fundó la Central Obrera Bolivia con el fin de proteger al trabajador es así que en el año 1970 se promulgaron el Decreto Supremo N° 09357 y D.G.R. N° 424, que establece la incompatibilidades de trabajo para profesionales de salud, se establecen horario, tiempo y especialidad profesional como señala en su Art. 2. inc. b) Jornada de tiempo completo con seis horas de trabajo, como indemnización de dos (2) horas de trabajo para los profesionales del sector salud, reducir la jornada laboral de 8 a 6 horas, en compensación a la baja remuneración salarial que percibía el personal de salud público, la jornada de trabajo es de 6 horas sin derecho a los beneficios sociales; como ser indemnización por el tiempo de servicio o el desahucio y otros beneficios que tienen por ley los trabajadores amparados por la Ley General del Trabajo (Ovando, 1970).

El 24 de enero 2012 el presidente Evo Morales Ayma promulgo el Decreto Supremo N°1126 que anulaba las 6 horas de jornada laboral para convertirlo en 8 horas para el personal de salud, causando un conflicto social en el Sector de Salud Pública que en fecha 4 de mayo de 2012, el Presidente anunció la suspensión de la aplicación del Decreto Supremo 1126(Cambio, 2012), que amplía la jornada laboral de seis a ocho horas para el sector salud, y

convocó a una Cumbre Nacional por una Revolución de la Salud Pública, que debía realizarse entre el 27 y 28 de julio de 2012". (Ibañez, 2012).

En el Departamento Pando los trabajadores de salud Están Compuestos por dos sindicatos Profesionales de Salud, que son SIRMES comprenden Médicos, Odontólogos, Bioquímicos, Fisioterapeutas, Licenciados en Enfermería y Licenciados en Nutrición. El segundo sindicato en la Federación de Trabajadores en Salud comprendidos por; Auxiliares de Enfermería, Técnico de Malaria, Técnicos de Laboratorio y otros. Este personal está distribuido en los 79 Establecimientos de Salud en los 15 Municipios del Departamento de Pando.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Situación problemática

El Estado Plurinacional de Bolivia cuenta con menor número de trabajadores en salud y con bajo salario en el ámbito latinoamericano y pocos recursos humanos en salud por tal motivo nos vemos en la necesidad de un ante proyecto de ley para que se reconozcan nuestros beneficios sociales y laborales.

Como resultado de toda esta problemática, surge como producto la falta de capacidad del estado para responder y satisfacer, oportunamente las necesidades vitales, esenciales de los trabajadores en salud pública, provocando un desgaste sostenido del bienestar colectivo y por ende afectando a la población en su conjunto.

El sector salud en conjunto tiene una deficiencia de recursos humanos en diferentes prestaciones de servicio por el aumento del crecimiento vegetativo tanto a nivel departamental como nacional la salud en la actualidad no es de calidad por todo ya lo expuesto en la actualidad solo se trabaja jornadas laborales de 6 horas, porque están enmarcados en la Ley del trabajador en salud y en esta ley no se gozan beneficios como indemnización, finiquito, bono de refrigerio, bono de pasajes entre otros porque no estamos dentro de la Ley General del Trabajo.

De esta manera, el problema no es solo económico para el sector salud, si no, de gestión, pero esta aparejada de una insuficiente voluntad política.

1.2.2. Formulación del problema

¿La ausencia de fundamentos jurídicos a nivel nacional para que se incorporen a la Ley General del Trabajo a los trabajadores de salud del sector público?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Elaborar un proyecto de ley que incorpore a los trabajadores de salud pública a la Ley General de Trabajo mediante el análisis de la normativa nacional, y departamental con la finalidad de proteger a los trabajadores conforme a los principios constitucionales y criterios normativos laborales.

1.3.2 Objetivos Específicos.

- Establecer la jurisprudencia de la normativa Nacional respecto a los Trabajadores en Salud Publica. Dependiente de la gobernación de pando.
- Identificar mecanismo de incorporación viable al personal de salud. De la gobernación de pando de acuerdo a escala salarial.
- Elaborar un proyecto de ley en el marco del sistema de salud

1.4. Justificación

En el Estado plurinacional de Bolivia y específicamente en el departamento de Pando, se ve una salud fragmentada, por una parte las autoridades nacionales crean el crecimiento

vegetativo del recursos humanos en salud, pero en la Ley Marco de Autonomías 031, establecen competencia a los gobiernos departamentales y municipales la contratación de recursos humanos, la presente propuesta tiene por objetivo incorporar competencias a los tres niveles ejecutivas para brindar beneficios a los trabajadores de salud indistintamente la fuente de financiamiento.

La población recibirá más horas de atención en los establecimientos de salud porque esta propuesta de ley contempla retomar al personal de salud jornadas de 8 horas laborales de esta manera se tendrá mayor cobertura en los servicios de salud.

El art. 8, par. II de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia se sustenta con en los valores de igualdad, inclusión, dignidad, respeto igualdad de oportunidades, equidad social, bienes estar común, justicia social distribución y redistribución de bienes sociales para vivir bien se advierte que no se cumple con los trabajadores de salud pública de Bolivia. En la misma línea en el Art. 48 párrafo referido texto constitucional las normas laborales se interpretaran y aplicaran bajo el principios de protección de no discriminación de los trabajadores en salud el proyecto de la ley para incorporar a los trabajadores a la ley general del trabajo alineándola al espíritu constitucional en beneficio y protección de los trabajadores en salud.

En este contexto seguir manteniendo a los trabajadores de salud pública de Bolivia al margen del ámbito de la ley general del trabajo con lleva una suerte de vulneración de derechos colectivos a nivel nacional, por lo que el legislador tiene la misión enmendar y corregir estas disposiciones para ser consecuente con el espíritu constitucional.

Finalmente de conformidad legislativa por el art. 162. Parágrafo 1. Numeral 3 de la constitución se motiva y fundamenta en actos legislativos instado con las finalidades regular conforme a preceptos imperativos y mandatos contenidos en el texto constitucional vigente la incorporación de los trabajadores de salud pública de Bolivia a la ley general del trabajo.

Conforme lo establece de manera análoga y similar en la ley No. 466 de las empresas públicas que en su art.47 párrafo 1. Exílese el régimen laboral de las empresas públicas se sujeta a la Ley General de Trabajo.

1.5. Delimitación Proyecto de Investigación

1.5.1 Delimitación Espacial

La Investigación tendrá como población de estudio a los afiliados a la Federación de Trabajadores de Salud Publica en Pando, centrándose en el cumplimiento de los derecho laborares.

1.5.2 Delimitación Temática

Relacionado a una propuesta técnica jurídica para incorporar a los trabajadores de salud los beneficios de la Ley General de Trabajo.

1.5.3 Delimitación Temporal

La investigación se realizó en la gestión 2016.

1.6. Diseño Metodológico

1.6.1 Enfoque de la Investigación

Esta investigación se alinea dentro de los modelos de investigación mixta, al integrar tanto el enfoque cuantitativo desde el punto de vista de la cantidad de recursos humanos y como el enfoque cualitativo para el tratamiento de la normativa como los establece lo siguientes autres “todos los fenómenos y problemas que enfrentan actualmente las ciencias son tan complejos y diversos que el uso de un enfoque único, tanto cuantitativo como cualitativo, es insuficiente para lidiar con esta complejidad” (Hernandez, Fernandez, & Bautista, 2010).

1.6.2 Tipo Investigación

El tipo de Investigación es descriptivo, porque consiste en proponer una normativa describiendo los fenómenos, situaciones, contextos y sucesos que se manifiestan en el contexto. Como lo describe (Hernández, Fernández, & Bautista, 2010) “Estudios descriptivos Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice”.

1.6.3. Métodos y Técnicas

1.6.3.1. Métodos

Inductivo – Deductivo.

La combinación de estos métodos nos permitirá hacer un análisis y síntesis precisa de las variables de estudio en relación a los contenidos obtenidos. Lo inductivo de los particular las necesidades del Trabajador de Salud a lo general, lo deductivo de un análisis general a lo particular.

1.6.3.2. Técnicas

Revisión documental; en la revisión documental se investigó trabajos similares en función a la documentación de la OMS Y OPS que se refiere a la problemática del funcionario público del sector salud frente a la Ley General del Trabajo, en la cual se inmiscuye la situación de los trabajadores en los seguros públicos de salud.

Encuestas; Encuesta orientada a los trabajadores de salud para determinar la satisfacción en sus fuentes laborales, encuesta realizada en los Establecimiento de salud del Municipio de Cobija.

Revisión bibliográfica; Se realizara la revisión de la normativa jurídica vigente y la evolución de la normativa Laboral relacionada con los trabajadores de salud pública.

Observación; Que existe en el sistema de salud es el recursos humano, su estabilidad su rotación su inestabilidad laboral.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.5. Marco Teórico

2.5.1. Definición de trabajador

Trabajador o trabajadora es la persona física que con la edad legal mínima presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Si su edad es menor a legal establecida, puede ser considerado trabajo infantil y puede ser ilegal a menos que tenga, en ciertos casos, permiso de sus padres o tutores. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre. (Bailon, 2004)

Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona jurídica, denominada empresario (si tiene ánimo de lucro) o empleador, normalmente institucional (si no lo tiene); o bien como trabajador independiente o autónomo, cuando éste tiene afán lucrativo, no mantiene relación contractual sino mercantil y realiza personalmente la actividad o el servicio. (Bailon, 2004)

2.5.1.1 Trabajador en Salud

El personal de salud son “todas las personas que llevan a cabo tareas que tienen como principal finalidad promover la salud”. (OMS & OPS, 2006)

Los trabajadores de los sistemas de salud de todo el mundo están sometidos a una amplia y compleja gama de fuerzas que están generando una tensión e inseguridad crecientes. Los trabajadores sanitarios tienen que estar preparados para hacer frente a retos como el envejecimiento de la población, las nuevas enfermedades y el aumento de la carga de las ya existentes o el aumento de los conflictos y la violencia. (OMS & OPS, 2006)

El imperativo ineludible es el fortalecimiento de la fuerza laboral, de modo que los sistemas de salud puedan hacer frente a las enfermedades incapacitantes y lograr los objetivos sanitarios

nacionales y mundiales. La existencia de una fuerte infraestructura humana es fundamental para reducir las diferencias entre las promesas y las realidades sanitarias y poder anticiparse a los retos sanitarios del siglo XXI. (SALUD, 2013)

2.5.1.2 Funcionario Público

En términos generales, funcionario público, es la persona que desempeña funciones públicas, la extensión de este concepto plantea dificultades, por esta razón se hace imprescindible una conceptualización más precisa, al respecto el Dr. Santamaría de Paredes considera como funcionarios a los órganos encargados de actuar los poderes públicos. (AMERICANOS, 2013) Aunque la palabra funcionario es muy difícil de concretar, por las diversas opiniones acerca de su amplitud, cabe establecer que el funcionario es toda persona que desempeñe una función o servicio, por lo general estables y públicos. La Academia se inclina resueltamente a la equiparación de funcionario con empleado público, en esa misma línea se inscribe el Código Penal boliviano, que equipara ambos términos. Sin embargo, esa sinonimia merece serios reparos. Más de acuerdo con la palabra funcionario, está su asimilación al desempeño de una función pública, aún sin ser empleado, como ocurre en ciertos cargos municipales electivos: un concejal es funcionario público, y no empleado público. (AMERICANOS, 2013)

Además, entre empleado y funcionario se suelen trazar diferencias: la primera, el carácter profesional del empleado, inferior en la jerarquía; y la índole de la directiva y menos estable del funcionario. Por eso, un Ministro de Estado es funcionario. El empleado ha de estar forzosamente retribuido, por lo general con sueldo mensual, aunque cada vez más excepcionalmente, hay funcionarios que carecen de retribución, o solo perciben determinadas dietas. (AMERICANOS, 2013)

En la normativa interna no existe uniformidad en la definición de funcionario público, algunas disposiciones legales emplean el término de servidor público, otras equiparan como sinónimos los términos empleado y funcionario público.

Así, la Ley N° 1178 publicada en fecha 20 de julio de 1990 del Sistema de Administración y Control Gubernamentales, conocida en nuestro medio como Ley SAFCO., en su art. 28 Señala

que "Todo servidor público responderá de los resultados emergentes del desempeño de las funciones, deberes y atribuciones asignados a su cargo. A este efecto:

- a. La responsabilidad administrativa, ejecutiva, civil y penal se determinará tomando en cuenta los resultados de la acción u omisión.
- b. Se presume la licitud de las operaciones y actividades realizadas por todo servidor público, mientras no se demuestre lo contrario.
- c. El término "servidor público" utilizado en la presente Ley, se refiere a los dignatarios, funcionarios y toda otra persona que presente servicios en relación de dependencia con autoridades estatales, cualquiera sea la fuente de su remuneración.

Los términos "autoridad" y "ejecutivo" se utilizan en la presente ley como sinónimos y se refieren a los servidores públicos que por su jerarquía y funciones son los principales responsables de la administración de las entidades de las que formen parte."

Por su parte, la Ley N° 2027, de fecha 27 de octubre de 1999, Ley del Estatuto del Funcionario Público en su Artículo 4.-, señala "Servidor público es aquella persona individual, que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad sometida al ámbito de aplicación de la presente Ley. El término servidor público, para efectos de esta Ley, se refiere también a los dignatarios, funcionarios y empleados públicos u otras personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales, cualquiera sea la fuente de su remuneración".

El Código Penal en su art. 165, equipara, los términos de empleado y funcionario público: "Significación de términos empleados.- Para los efectos de aplicación de este Código, se designa con los términos "funcionario público" y "empleado público" al que participa, en forma permanente o temporal, del ejercicio de funciones públicas, sea por elección o por nombramiento.

El Estatuto de los Trabajadores en Salud Pública, norma los derechos, deberes y obligaciones de los trabajadores en salud, así como los aspectos que garanticen la carrera administrativa, la dignidad y la eficacia de la función pública de los Trabajadores en Salud.

La carrera administrativa de los Trabajadores en Salud, se expresa a través del Sistema de Gestión de Recursos Humanos (Administración de Personal).

El objeto del presente Estatuto es:

- a) Preservar y potenciar en el marco de la ética, el respeto, la justicia y el compromiso institucional, las relaciones interpersonales y el mejoramiento del clima organizacional entre las autoridades y los trabajadores, así como de estos últimos entre sí, consolidando los derechos laborales a favor de los intereses institucionales y de la sociedad en su conjunto.
- b) Que el Sistema de Personal, se constituya en un apoyo a los otros sistemas que rigen la institución, para el cumplimiento de la misión organizacional.
- c) Lograr que las demandas cuantitativas y cualitativas de personal respondan a una red de objetivos específicos, realistas y verificables y que los mismos sean coherentes con la identificación y satisfacción de necesidades de la sociedad y conforme al papel del Estado. A tal efecto, se deberá captar los mejores recursos humanos y dotar técnicamente y en igualdad de oportunidades a las reparticiones correspondientes, del personal acorde con las demandas predeterminadas en los procesos de programación y organización.
- d) Adecuar el personal a las exigencias de la organización y por ende de los puestos, a través de Evaluaciones del desempeño y Movimientos de Personal, que posibiliten lograr la efectividad laboral esperada.
- e) Preservar la permanencia del personal que contribuye extraordinariamente al logro de resultados por medio de estímulos psicosociales, que permitan su mejor colaboración y el logro de los objetivos personales.

- f) Desarrollar en los trabajadores valores, conocimientos, destrezas y capacidades que se traduzcan en resultados de trabajo concretos, a fin evitar la obsolescencia laboral. Sistematizar los procesos de gestión de recursos humanos en las instituciones y unidades dependientes, a fin de proveer de manera continua la información pertinente para la toma de decisiones.

- g) Controlar y evaluar el Sistema de Gestión de Recursos Humanos, constatando que los recursos destinados a satisfacer las demandas de personal guarden correspondencia con los resultados.

2.5.2. Situación de la Salud Pública en Bolivia

2.5.2.1. Persecución y violencia a la libertad

En 1940 se declara a las agrupaciones de sindicatos mineros y campesinos como enemigos del Estado, pero a partir de esa entonces se genera la unión de todos los grupos de trabajadores, buscando logros económicos y más que todo a las jornadas laborales, con el transcurso del tiempo se copia la lucha de Chicago, que está enfocada a la jornada diaria de trabajo, pero todavía no maduraba en Bolivia esa lucha.(Taquichiri, 2013)

En 1942 se da la masacre de Catavi, donde se crea la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia, convirtiéndose en el documento más importante del movimiento obrero boliviano.(Taquichiri, 2013) Donde se firmó el convenio entre el Gobierno y los sectores sociales.

A raíz de esa situación se fortalece la dirigencia sindical, donde se discuten la temática de la jornada laboral, de ahí nace la necesidad de trabajar no más de 8 horas al día.

2.5.2.2. Jornada laboral de no más ocho horas

Esta es la lucha de más de 8 horas de trabajo diarias por jornada, de ahí se tiene en el artículo

46 de la Ley General de Trabajo de una jornada de trabajo que no debe exceder de ocho horas diarias de trabajo.

En el año 1950, se profundiza la doctrina de la jornada laboral, donde se oficializa la jornada de ocho horas de trabajo, los domingos con triple pago, las recargas horarias nocturnas y el bono de cumplimiento y demás derechos sociales.(Taquichiri, 2013), cumpliendo el compromiso con los trabajadores y el Gobierno.

En el Gobierno de Hugo Ballivián, estando de Ministro el Dr. Valentín Gómez se da curso al Decreto Supremo N° 2989 (4 de enero de 1952) relativo a la obligación de las empresas de disponer el reconocimiento médico de contratación, determinando de modo contingente que dicha certificación acredite el estado de salud del trabajador.(Flores, 2006)

En ese mismo año, nace la Central Obrera Boliviana (COB), como la única entidad matriz de la historia, transformándose en una poderosa aglomeración sindical de campesinos, población civil, estudiantes universitarios y otros.(Taquichiri, 2013)

2.5.2.3. Decreto Supremo 21060

Dictada el 28 de agosto de 1985, este decreto es el destructivo para el sistema de los trabajadores de nuestro país, porque los despoja de toda protección y tutela laboral a través del trasto como desmedro al trabajador.

En este sentido se puede decir que el derecho del trabajo no admite la libertad contractual, porque los contratos están normados por contenidos jurídicos laborales, no pudiendo contratarse al margen de la norma laboral velando por la protección y cumplimiento de los derechos de todos los trabajadores.

2.5.2.4 Jornada laboral

A través del derecho colectivo del trabajo, es importante ver que a través del Decreto Supremo

N° 09357 del 20 de agosto de 1970, se establece tres formas de jornada de trabajo para el sector salud: jornada de medio tiempo de 3 horas de trabajo; jornada de tiempo completo de 6 horas, que solamente favorecía al sector médico. Posteriormente con el Decreto Supremo N° 20943 del 26 de julio de 1985, amplía el Decreto Supremo 09357, donde favorece al personal de enfermería, biotecnólogos y nutricionistas. Ya a partir de la gestión 2004, se establece la vigencia de la jornada de 6 horas para el personal administrativo y paramédico y que dependen del Sistema Público de Salud, Servicio Departamental de Salud, servicios de salud y los otros establecimientos de salud del sistema.(Taquichiri, 2013)

Finalmente se tiene en total vigencia, el D.S. N° 28909, del Estatuto del Trabajador en Salud de Bolivia, promulgado el año 2006, en el gobierno de Evo Morales Ayma con sus 8 títulos y 79 artículos. Pero pese a todo lo sucedido, se sigue vulnerando la conquista más importante del Derecho Colectivo del Trabajo, como es la Jornada de trabajo.

De acuerdo a este decreto, es importante señalar que es lo más relevante respecto al trabajador en salud pública, tal como indica el Estatuto de los trabajadores en Salud Pública en su Capítulo II, Derechos, obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades, artículo 6 (Derechos). Los trabajadores en Salud tienen los siguientes derechos:

De sus 16 artículos del artículo 6; el inciso cuarto es el que se refiere a la situación en estudio: A percibir prestaciones de salud, pensiones jubilatorias, así como de invalidez y sobrevivencia para sus derechos habientes.

2.5.2.5. Estatuto del trabajador en salud de Bolivia

El Estatuto de los Trabajadores en Salud Pública, norma los derechos, deberes y obligaciones de los trabajadores en salud, así como los aspectos que garanticen la carrera administrativa, la dignidad y la eficacia de la función pública de los Trabajadores en Salud.

La carrera administrativa de los Trabajadores en Salud, se expresa a través del Sistema de Gestión de Recursos Humanos (Administración de Personal).

El ámbito de aplicación del presente Estatuto, comprende a todos los trabajadores en salud que prestan servicios en los Servicios Departamentales de Salud, Hospitales Públicos de primer, segundo y tercer nivel e Institutos Especializados, Escuelas Técnicas de Salud y Servicios asistenciales, en todos los niveles de atención.

2.5.2.6. Decreto Supremo 1126 (Jornada Laboral) Decreto Supremo 1232

Este decreto es la falla más grande del actual gobierno, puesto que generó la protesta de todo el sector salud a través de la lucha de más de 40 días, privando a la población de salud. Este decreto sostiene que el sector salud debe tener la jornada de tiempo completo de 8 horas y de medio tiempo de 4 horas, las mismas son rechazadas en su plenitud, en esa entonces se hace la petición de este sector a la Ley general del Trabajo, donde todos los funcionarios pasen a percibir todos los beneficios que lo realizan los seguros a corto plazo.

2.5.2.7. Caja Nacional de Salud

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

En esta etapa también están comprendidos el Decreto Ley de Racionalización de Aportes de 28 de marzo de 1972, el Decreto N° 10173 Ley de Reformas al Código de Seguridad Social y el Decreto N° 20060 Ley de Complementación de Reformas de 3 de junio de 1977. En este mismo periodo estos funcionarios pasaron a la Ley General del Trabajo con todos los beneficios.(Erguero, 2013)

La promulgación del Código de Seguridad Social significó un avance de la Seguridad Social Boliviana con relación a los demás países latinoamericanos. Sin embargo, desde su inicio la administración de los seguros establecidos en el citado Código no cumplieron con el principio

de unidad de gestión, por cuanto se encargó la gestión del Seguro Social Obligatorio a varias instituciones, siendo la más importante, la Caja Nacional de Seguridad Social, entidad matriz gestora del Seguro Social Obligatorio integral, con más del 80% de asegurados activos y pasivos, pertenecientes a la mayoría de las ramas de actividad económica.(Erguero, 2013)

El reflejo de la decadencia del capitalismo se concretiza en lo que actualmente sucede con la institución. Desde los años 80, la CNS ha sido utilizada por los diferentes gobiernos de turno como un botín político que sirve para el cuoteo de cargos de sus militantes. El claro ejemplo lo tenemos con la designación de la Gerencia General desde palacio de gobierno y el gerente a su vez con su equipo de ejecutivos, todos respondiendo a un determinado color político. (Erguero, 2013)

Durante la última gestión gubernamental del Sr. Evo Morales, la CNS ha visto desfilar a siete gerentes, que muy poco han hecho en beneficio de la Institución.

En ese papel de destrucción de la Caja, la burocracia sindical ha jugado un rol principal, misma que se ha caracterizado por ser aliada de las autoridades ejecutivas y de los diferentes gobiernos de turno.

La corrupción, el nepotismo y otros males que aquejan a la Caja Nacional de Salud, están directamente relacionados con la designación a dedo político de quienes cumplen funciones ejecutivas y que lejos de velar por la institución se dedican a asaltar los dineros de la CNS mientras les dure el cargo. (Erguero, 2013)

Otro problema álgido, del cual ha aprovechado de manera muy oportunista el gobierno, es la mala atención que se brinda en la CNS. Partimos de la evidencia objetiva de que vivimos en un país capitalista atrasado cuyas consecuencias son: el desempleo, la inestabilidad laboral los salarios de miseria y hambre. De acuerdo a los datos estadísticos, el 40% del total de los recursos humanos de la CNS, son personal de contrato cuyos salarios son bajísimos y corresponden a la gestión de 1997. El trabajador manual percibe alrededor de Bs. 600, las auxiliares en enfermería Bs. 1000, los médicos Bs. 2000. (Erguero, 2013)

CAPITULO III

MARCO LEGAL

Para la presente investigación se toma como fuente de información la Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia.

3.1. La C. P. E. Plurinacional de Bolivia y la Ley General del Trabajo

En la Constitución Política del Estado en el Artículo 46 I, II, III, y la Ley general de Trabajo en su CAPÍTULO III: DE LA JORNADA DEL TRABAJO, ARTÍCULO 46.- señala lo siguiente:

La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas, entendiéndose por trabajo nocturno el que se practica entre horas 20 y 6 de la mañana. Se exceptúa de esta disposición el trabajo en las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamentación especial. La jornada de mujeres y menores de 18 años no excederá de 40 horas semanales diurnas.

Se exceptúan a los empleados u obreros que ocupen puestos de dirección, vigilancia o confianza, o que trabajen discontinuamente, o que realicen labores que por su naturaleza no puedan someterse a jornadas de trabajo. En estos casos tendrá una hora de descanso dentro del día, y no podrán trabajar más de 12 horas diarias.

3.2. Estatuto del Trabajador de Salud en Bolivia D.S. 28909-2938

El Estatuto de los Trabajadores en Salud Pública, norma los derechos, deberes y obligaciones de los trabajadores en salud, así como los aspectos que garanticen la carrera administrativa, la dignidad y la eficacia de la función pública de los Trabajadores en Salud.

La carrera administrativa de los Trabajadores en Salud, se expresa a través del Sistema de Gestión de Recursos Humanos (Administración de Personal).

3.3. Decreto Supremo N° 25233, SEDES Pando.

El presente Decreto Supremo tiene por objeto establecer el modelo básico de organización, atribuciones y funcionamiento de los Servicios Departamentales de Salud, dentro de las previsiones del Decreto Supremo N° 25060 y las disposiciones vigentes en la materia de salud.

3.4. Decreto Supremo 23318 Reglamento de la Responsabilidad

El presente Reglamento se emite en cumplimiento del artículo 45 de la Ley 1178 de Administración y Control Gubernamentales de 20 de julio de 1990. Regula el capítulo V, Responsabilidad por la Función Pública, de dicha Ley así como toda otra norma concordante con la misma. En su Artículo 2 tiene el siguiente Alcance, las disposiciones del presente Reglamento se aplican exclusivamente al dictamen y a la determinación de la responsabilidad por la función pública, de manera independiente y sin perjuicio de las normas legales que regulan las relaciones de orden laboral. La terminología adoptada se utiliza sólo para efectos del presente Reglamento.

3.5. Decreto Supremo N° 20060 Bono de Antigüedad

Se atribuye a los años de servicio prestados por los trabajadores públicos, deberán ser reconocidos en cualquier entidad de carácter público en las cuales vayan a desempeñarse, solamente a efectos del pago del Bono de Antigüedad y del período de vacación que les corresponda.

Dicho reconocimiento de la antigüedad obtenida, surtirá sus efectos legales a partir de la fecha, no procediendo en consecuencia, reintegro alguno por concepto del tiempo anterior al presente Decreto Supremo.

3.6. Decreto Supremo N° 26319

El presente decreto en su **ARTÍCULO 1. (OBJETO).**- El objeto del presente establecer el

procedimiento administrativo para la sustanciación de los recursos de revocatoria y jerárquicos a que hacen referencia los Artículo 65, 66 y 67 de la Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999.**ARTÍCULO 2. (DEFINICIONES).**- Para la aplicación del presente Decreto Supremo Reglamentario se establecen las siguientes definiciones:

Estatuto del Funcionario Público: Es la Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999, con las modificaciones incorporadas por la Ley 2104 de 21 de junio de 2000.**Superintendencia:** Es la Superintendencia de Servicio Civil. **Superintendente:** Es el Superintendente General de Servicio Civil. **Carrera Administrativa:** Es el conjunto de normas que establecen y regulan la actividad administrativa pública de los funcionarios de carrera en servicio de la colectividad, en el marco del Estatuto del Funcionario Público.

3.7. Decreto Supremo N° 27113

I. El presente Reglamento se aplica al Poder Ejecutivo que comprende la administración nacional, las administraciones departamentales y las entidades desconcentradas y descentralizadas.

II. Los Sistemas de Regulación: Sectorial - SIRESE, Financiera - SIREFI y Recursos Naturales Renovables SIRENARE y otros que se establezcan por ley, aplicarán sus reglamentos promulgados para cada uno de estos sistemas, en observancia de lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Administrativo,

III. Las empresas públicas y sociedades de economía mixta se sujetarán para el ejercicio de la función administrativa, al presente Reglamento.

3.8. Decreto Supremo N° 1212

Que el inciso d) del Artículo 20 del Reglamento de Desarrollo Parcial a la Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público aprobado por Decreto Supremo N°25749, de 20 de abril de 2000, determina que todos los servidores públicos gozarán de licencia, con goce de

remuneración y sin cargo a vacaciones, por nacimiento de hijos, gozará de dos (2) días hábiles de licencia con la obligación de presentar el Certificado correspondiente.

3.9. Decreto Supremo N° 28562 Decreto Reglamentario al Ley N° 3131

Que se ha establecido principios y definiciones del contexto del ejercicio profesional médico; asimismo se han consolidado las competencias del Ministerio del área de Salud en la supervisión y control del ejercicio profesional médico; como también se ha reconocido mediante Ley de la República al Colegio Médico de Bolivia como entidad colegiada.

Que se ha definido claramente las funciones y las actividades relacionadas con el ejercicio profesional médico, como también el reconocimiento legal de los documentos médicos oficiales. Que se ha declarado expresamente los Derechos y Deberes del Médico como también los Derechos y Deberes del Paciente.

3.10. Decreto Supremo N° 29000

Que el Estado boliviano tiene el deber de mejorar el servicio público e incrementar la productividad, velar por la eficacia, eficiencia y responsabilidad de los servidores públicos que conforman la Administración Pública Central dependiente del Poder Ejecutivo, sobre la base fundamental establecida por la Constitución Política del Estado la cual señala que los funcionarios públicos son servidores exclusivos de los intereses de la colectividad y no de parcialidad o partido político alguno.

3.11. Estatuto del médico D.S. N° 10419- Anexo2

Que en su **ARTÍCULO 4.-** Para ser considerado Médico Empleado, comprendido dentro del campo de aplicaciones del presente Estatuto se requieren cumplir los siguientes requisitos.

- a) Poseer Título Profesional, otorgado o revalidado conforme a las leyes vigentes de la Nación y solamente por las Universidades que cuentan con Facultades de Ciencias de Salud con Carrera de Medicina.

- b) Estar inscrito en el Colegio Médico Departamental.

- c) Prestar servicios profesionales médicos a Organismos del Gobierno Central, Instituciones Descentralizadas y Empresas Públicas y Privadas.

3.12. Ley 2027

El presente Estatuto se rige por los siguientes principios:

- a) Servicio exclusivo a los intereses de la colectividad y no de parcialidad o partido político alguno.
- b) Sometimiento a la Constitución Política del Estado, la Ley y al ordenamiento jurídico.
- c) Reconocimiento del derecho de los ciudadanos a desempeñar cargos públicos.
- d) Reconocimiento al mérito, capacidad e idoneidad funcionaria.
- e) Igualdad de oportunidades, sin discriminación de ninguna naturaleza.
- f) Reconocimiento de la eficacia, competencia y eficiencia en el desempeño de las funciones públicas para la obtención de resultados en la gestión.
- g) Capacitación y perfeccionamiento de los servidores públicos.
- h) Honestidad y ética en el desempeño del servicio público.
- i) Gerencia por resultados.
- j) Responsabilidad por la función pública.

3.13. Ley 3131 Ejercicio Médico

- a) La profesión médica está consagrada a la defensa de la vida, cuidado de la salud integral de la persona, familia y comunidad.
- a) El médico ejerce una labor en el marco de la probabilidad de toda ciencia para obtener resultados probables.
- b) El médico en el ejercicio de su profesión actuará con autonomía e independencia, guiado por normas y protocolos vigentes.

- c) En el ejercicio profesional médico, inclusive en la enseñanza de la medicina, el secreto médico es inviolable salvo las excepciones previstas en la presente Ley.

3.14. Norma Básica del SAP 26115

Este documento se ha diseñado para informar al servidor público en general sobre las disposiciones legales aplicadas en el Ministerio de Hacienda.

Su validez es solamente informativa, el MINISTERIO DE HACIENDA no garantiza nada en este documento explícita o implícitamente con los salarios del trabajador.

3.15. Reglamento a la ley 3131 BO – D.S. 28562

Que la Ley N° 3131 promulgada el 8 de agosto de 2005, ha establecido la regulación del Ejercicio Profesional Médico.

Que el ámbito de aplicación de la Ley N° 3131 es el Sistema Nacional de Salud en sus sectores: Público, Seguridad Social, Privado con fines de lucro y Privado sin fines de lucro.

Que se ha establecido principios y definiciones del contexto del ejercicio profesional médico; asimismo se han consolidado las competencias del Ministerio del área de Salud en la supervisión y control del ejercicio profesional médico; como también se ha reconocido mediante Ley de la República al Colegio Médico de Bolivia como entidad colegiada.

Que se ha definido claramente las funciones y las actividades relacionadas con el ejercicio profesional médico, como también el reconocimiento legal de los documentos médicos oficiales.

Que se ha declarado expresamente los Derechos y Deberes del Médico como también los Derechos y Deberes del Paciente.

Que se ha institucionalizado mediante Ley de la República la auditoria médica en los ámbitos del acto médico y de la gestión de calidad de los establecimientos de salud.

Que se ha establecido las excepciones legales al secreto médico.

3.16. Anteproyecto de Ley

Un anteproyecto es la primera versión que se desarrolla de un programa o de una norma, antes de que sea presentado en búsqueda de la aprobación o de la puesta en marcha. El concepto también se utiliza para nombrar a los trabajos previos que se llevan a cabo para la redacción de un proyecto.

CAPITULO IV

DIAGNOSTICO

4.1. Diagnóstico de la situación actual del sector público de salud

La crisis del capitalismo, ha producido un gran ejército de desocupados, más aún en Bolivia donde la tasa de desempleo es altísima y obra de mano barata. Por ello, surge la necesidad de implementar la escala móvil de horas trabajo. Vale decir la disminución de la jornada de trabajo en la misma proporción en que aumenta el número de desocupados. Esta disminución de horas de trabajo de ninguna manera debe significar rebajar sueldos y salarios, o perder otros beneficios.

La decadencia del sistema, obliga a la clase a plantear una serie de políticas que sean de flexibilización laboral incrementando horas de trabajo, reduciendo salarios, aumentando la edad de jubilación, etc.

La cantidad de horas de trabajo no puede ser planteado con un Decreto Supremo para responder definitivamente al grado de desarrollo de las fuerzas productivas, que en este periodo histórico de la sociedad ha alcanzado niveles de gran desarrollo tecnológico – científico. En función de estas consideraciones, corresponde luchar por la disminución general de la jornada laboral. Además de exigir el cumplimiento de las reivindicaciones en bien de los trabajadores, como la incorporación de toda la clase trabajadora a la Ley General del Trabajo.

La asignación de horas de trabajo o de la jornada laboral, no es un fenómeno mágico, otorgado por los Dioses del Olimpo, eterno y sin variación en el desarrollo histórico. Mas al contrario, en el modo de producción capitalista los obreros venden su fuerza laboral (fuerza de trabajo) por un salario, el salario es el precio de la mercancía Fuerza de Trabajo. Este salario debe permitir al obrero mantenerse en condiciones de trabajo estable y a la vez reproducirse para mantener a la especie; significa además, obtener los medios de vida como la canasta familiar y acceder a la cultura en general con los beneficios de la tecnología que se encuentren al alcance como el internet, etc.

El salario entonces, contiene el secreto del Capital, a condiciones medias y por el grado de desarrollo de las fuerzas productivas se determina la explotación del obrero en una jornada laboral de la sociedad más desarrollada de un determinado proceso histórico en términos sociales medios (eso significa que Bolivia responde al imperialismo y no a su atraso). Es decir a mayor empleo de la mano del hombre más horas de trabajo; por el contrario; a mayor producción mecanizada menos intervención de la mano del hombre, por tanto menos horas de trabajo. Pero ésta relación inversa no se realiza en el capitalismo de manera directa, porque es el desgaste de la fuerza de trabajo la que asigna el valor a las mercancías producidas. El valor de las mercancías se realiza en el uso de las energías del obrero en el proceso productivo, en su desgaste. Es por esta razón que al inicio de la acumulación de capital, la jornada laboral se extendía de 20 a 18 horas de trabajo (siglo XVII); no había empleo de máquinas en la producción. Conforme la revolución Industrial, incorporó la máquina a vapor, la fuerza humana fue disminuyendo de la producción y la jornada laboral reduciendo de 18 a 12, de 12 a 10 y de 10 a 8 horas actualmente.

Esta relación histórica no fue producto de los bienhechores burgueses dueños de las fábricas, del capital o de los medios de producción; se presenta como lucha de poseedores y desposeídos; de aquellos que quieren mayor salario (los obreros) y de aquellos que quieren mayores ganancias (burgueses). El capital crece en la proporción que el burgués le quita de su salario al obrero, la plusvalía generada, el exceso de trabajo, el trabajo no remunerado, las horas de trabajo no pagadas, gratuitas que el obrero se encuentra obligado (por un contrato de trabajo) a dar al burgués para que se enriquezca.

Por esta razón objetiva, no se ha maquinizado de manera total la producción. Hoy pueden los robots cibernéticos desarrollar todo tipo de mercancías en las fábricas sin la necesidad de explotar las energías del hombre; pero se perdería el valor de las mercancías y por tanto éstas serían gratuitas en el mercado (que es un contra principio de concepto mercado y mercancía) pero la apropiación de la riqueza generada se encuentra en manos privadas, a pesar de que se produce socialmente. No se produce para satisfacer las necesidades humanas sino se produce para ganar, para explotar; se destruyen las fuerzas productivas porque las relaciones de producción son burguesas y no corresponden al desarrollo de las mismas.

Es decir, si esa es la capacidad de la sociedad mundial en su conjunto, la de maquinizar la producción, gracias al desarrollo de la tecnología, debemos destrozarnos el carácter privado de la apropiación de la producción y transformarla en social en su distribución. Nuestra tarea en ese cometido será de establecer la jornada laboral mundial de 6 HORAS DE TRABAJO. El 1ro. De mayo de 1886 estableció la jornada laboral de 8 horas, y esa lucha fue producto, de varias movilizaciones desde 1848. Ahora, 128 años después, corresponde luchar por esa jornada laboral de 6 horas o de una vez por todas instaurar la sociedad que no explote al hombre por el mismo hombre, el desarrollo de la técnica, de la ciencia, es decir de las fuerzas productivas, así lo determinan en beneficio de Bolivia, Pando y la humanidad.

4.2. Análisis de la Ley General del Trabajo

Muchos se preguntan a quienes ampara la Ley General del Trabajo (LGT) y a quienes no. ¿A qué personas alcanza la protección y el goce de beneficios sociales y a cuáles se las excluye? ¿Los contratos de consultoría se rigen por el Código Civil o la Ley General del Trabajo? ¿Qué sucede cuando el contrato menciona que el mismo se rige por la ley civil, pese a que tiene las características de una relación de trabajo, en este caso se aplica la Ley General del Trabajo? ¿Qué sucede con los funcionarios públicos, qué norma se aplica con ellos? ¿Qué sucede con los trabajos por temporada o cierto tiempo?. Son preguntas que debe responder el Estado a esta crisis que se vive en el país.

Para responder las anteriores preguntas, veamos de manera breve lo que dice la doctrina y la norma al respecto:

La Ley General del Trabajo (LGT), según el art. 1, señala que el objeto de la misma es determinar con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, se aplica también a las explotaciones del Estado y cualquier asociación pública o privada, aunque no persiga fines de lucro. Salvo las excepciones que se determinen.

Según este artículo, la LGT se debería aplicar a todas las relaciones en las que exista la operación “trabajo” sin embargo no define lo que se entiende por esta categoría. El trabajo, en

general se refiere a todo acto por el cual se transforma la energía. Según la Enciclopedia Jurídica Ameba, el trabajo desde el punto de vista económico es la exteriorización consciente de la energía humana, física o psíquica a la vez, con el fin de conseguir la realización de una necesidad, de un interés, de una utilidad social; desde el punto de vista social, entiende al trabajo como la actividad consciente del ser humano, encaminada a producir un valor económico, es decir, algo que sirva para satisfacer una necesidad económica del hombre. Según la última definición, el trabajo es toda actividad que tiene por objeto la satisfacción de las necesidades económicas del hombre.

La LGT se aplica específicamente a las relaciones emergentes del trabajo asalariado. ¿Pero esta aplicación rige en todas las relaciones en las que existe trabajo remunerado?

El art. 1 de la LGT, nos indica específicamente su ámbito de aplicación:

Las explotaciones del Estado, es decir aquellas actividades en las cuales el Estado invierte recursos para la generación de utilidades. Por ejemplo las explotaciones mineras, petroleras, las empresas estatales, las empresas de economía mixta (conformadas por aportes estatales y aportes de carácter privado). También comprende a las entidades descentralizadas, las cuales son entidades dependientes del Órgano Administrativo a las que se les asigna funciones específicas para la prestación de determinados servicios públicos, bajo la tutela del Estado, como ser la salud (cajas de seguro social), educación (universidades), saneamiento básico (empresas de energía eléctrica, agua potable), etc.

En nuestro caso, En la Ley general de Trabajo en su CAPÍTULO III: DE LA JORNADA DEL TRABAJO, ARTÍCULO 46.- señala lo siguiente:

La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas, entendiéndose por trabajo nocturno el que se practica entre horas 20 y 6 de la mañana. Se exceptúa de esta disposición el trabajo en las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamentación especial. La jornada de mujeres

y menores de 18 años no excederá de 40 horas semanales diurnas. Aspecto determinante que no permite que el sector público de salud no se pueda incorporar a la Ley General del Trabajo.

4.3. Jurisprudencia Normativa de la Ley General de Trabajo.

Con el objeto de aclarar de una forma más específica a quienes se aplica la LGT y a quienes no, debemos previamente definir las características de una relación de trabajo para de esta manera determinar quienes se encuentran dentro o fuera del ámbito de aplicación.

Según la doctrina en materia laboral, las características de la relación laboral son las siguientes:

Relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto del empleador.- Se entiende por dependencia la vinculación del trabajador con su empleador, en lo que respecta a que su economía personal y familiar se encuentra sujeta al pago del salario. La subordinación es el hecho por el cual el trabajador se encuentra reatado al cumplimiento de órdenes y estar sometido a control y fiscalización por parte del empleador.

Prestación de trabajo por cuenta ajena, la cual se entiende por el hecho de que las ganancias producto del trabajo son para el beneficio de un tercero, en este caso el empleador.

Percepción de remuneración o salario en cualquiera de sus formas o manifestaciones, es el pago que percibe el trabajador como retribución por la prestación de sus servicios en forma subordinada y dependiente al empleador.

El art. 2 del D.S. 23570 de 26 de julio de 1993, establece que toda persona natural que preste servicios intelectuales o materiales a otra en cuya relación concurren las características señaladas anteriormente se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo y goza de todos los derechos reconocidos en ella, sea cual fuere el rubro o actividad que se realice, así como la forma expresa del contrato o de la contratación verbal si fuera el caso.

Tratamiento de los empleados públicos:

No obstante que en el desempeño de funciones en dependencias del Estado, se presentan las características de una relación laboral (subordinación y dependencia, prestación de trabajo por cuenta ajena y percepción de remuneración o salario), estos no se encuentran amparados por la Ley General del Trabajo. Las razones por las que se establece esta exclusión son las siguientes:

Resguardo del interés público. La función pública es una actividad de servicio a la sociedad, por ende debe ser objeto de una regulación especial en resguardo de los intereses de la población. (La función pública se rige por el Estatuto del funcionario público).

Austeridad estatal. El Estado adopta medidas tendientes a generar ahorro en el cumplimiento de sus funciones, en este sentido se excluye el pago de beneficios sociales (desahucio, indemnización, horas extras, etc.), con el objeto de no generar ningún tipo de cargas al Estado. Inexistencia de lucro en las funciones del Estado. El Estado tiene como objetivos principales, alcanzar la paz, la seguridad y el bienestar; es decir que sus funciones son ajenas al lucro, el Estado presta un servicio a la sociedad, y no obtiene beneficios económicos de ello, por ende esta ausencia de utilidades justifica el no pago de beneficios sociales por los años de servicio.

4.4. Personas sujetas al ámbito de aplicación de la Ley General de Trabajo

Las siguientes personas se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo:

Los trabajadores de minas y ferrocarriles. (Ley de 8 de enero de 1925)

Los trabajadores de los seguros a corto plazo y otros.

4.5. Personas no sujetas al ámbito de aplicación de la Ley General de Trabajo

- Los empleados y funcionarios públicos (LGT; Ley 2027, Estatuto del funcionario público de 27/10/1999 Art. 6. No están sometidos al presente Estatuto ni a la Ley General del Trabajo)

- Los trabajadores del Magisterio Público y Salud Pública (D.S. de 16/11/1967).
- Empleados del ejército y la Policía Nacional. (Art. 1 DR LGT)
- Otros

Se puede resumir que otro tema de litigio es las horas de trabajo entre el sector público que cumplen 30 horas por semana y la CNS 36 horas.

4.6. Niveles que se beneficiaran en la incorporación a la ley general de trabajo

El Decreto Supremo N° 1126 del 24 de enero de 2012 que restablece en el Sistema Nacional de Salud tanto del sector público como de la Seguridad Social de corto plazo, la jornada laboral a tiempo completo de ocho horas, es una medida totalmente reaccionaria. Bajo el argumento de ampliar el acceso a la atención en salud en los diferentes centros sanitarios el gobierno ha impulsado esta medida, desde hace mucho tiempo ya. Los congresos departamentales y el congreso nacional de salud realizado sólo con las organizaciones afines al gobierno del M.A.S., han ido insistiendo en la restitución de las 8 horas de trabajo para el sector médico y paramédico, reafirmada esta petición en la cumbre de salud.

Se debe comprender con claridad cuáles son los verdaderos objetivos de esta medida: incrementar 2 horas a la jornada establecida, es una medida que no puede resolver como si fuese una varita mágica las serias deficiencias materiales que se tiene en todo el sistema de salud tanto público como de la seguridad social. Estas deficiencias que se tienen, provienen de falta de infraestructura, equipamiento, insumos, medicamentos, personal, etc. En el sistema público por ejemplo se tiene deficiencias al extremo que por ejemplo en centros de salud de la ciudad de Cobija no se cuentan con los recursos para sostener la alimentación de los pacientes; en el sistema de seguridad social, las cajas aseguradoras producto de que los diferentes gobiernos de turno la han utilizado como botín político, ha provocado corrupción, manejos deficientes en los aspectos administrativos y financieros. El Estado, quien debiera priorizar salud y educación, otorga montos míseros para la salud pública; y no aporta, es más, es el mayor deudor a la seguridad social.

En el caso de la Caja Nacional de Salud, además de que el incremento de horas de trabajo a la jornada laboral significa el pisoteo a los derechos laborales y la conculcación de las conquistas sociales, el gobierno tiene la intencionalidad de destruir la caja aseguradora más importante del país, ello ligado a la reestructuración de la CNS. De aplicarse el DS 1126, la Institución se vería obligada a pagar a todo el personal médico, paramédico y administrativo; una suma fuerte en lo que respecta a la indemnización y beneficios sociales; para proceder con una nueva contratación que con seguridad será estipulada bajo la Ley del Servidor Público, desechando la Ley General del Trabajo, que es protectora para la clase trabajadora. Esta es una consecuencia; la otra es, que debido al pago de indemnización y demás pagos de beneficios sociales, la CNS se verá mermada en sus recursos financieros, razón que justificaría el quiebre técnico y financiero de la Institución. No debemos olvidar que el actual gobierno públicamente ha planteado el cierre de la Caja, mostrando así el profundo desprecio que sienten los gobernantes hacia una conquista tan importante del proletariado boliviano.

Queda clara la intención del gobierno, que apunta definitivamente a no incorporar al sector público de salud a la ley General de Trabajo por no pagar todos los beneficios que tiene la Caja Nacional de Salud.

4.7. Recurso Humano de Salud por fuente de financiamiento

De acuerdo al cuadro, se tiene que 100% de este recurso humano de salud no está contemplado en la Ley General de Trabajo, como se puede ver es un grupo grande de recurso humano entre profesionales y personal contratado que vive la incertidumbre de ser cambiando por motivos políticos y otros.

Tabla N° 1

Recurso Humano de Salud Pública, Gestión 2015

Profesión	Trabajadores de salud						Funcionarios Públicos					S/N	Total
	TGN		HIPIC		ITEM IDH		Gobernación						
	TGN	TGN/MT	HIPIC	HIPIC/MT	ITEM IDH	ITEM IDH/MT	Contrato	Contrato/MT	DMS	Municipio	Municipio/MT		
Médico especialista	27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27
Médico general	57	2	8	0	9	0	4	0	16	4	0	0	100
Odontología	16	2	1	1	6	6	4	1	0	0	6	0	43
Bioq. Farmacéutico	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Bioquímica	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Lic. Enfermería	27	0	1	0	5	0	3	0	0	0	0	1	37
Lic. Nutrición	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Aux. Enfermería	140	0	10	0	21	0	7	0	0	5	0	6	189
Tec. Laboratorio	5	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	7
Trab. Manual	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Secretaria	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Estudiante tec. Méd.	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Téc. Malaria	24	0	1	0	16	0	0	0	0	0	0	1	42
Chofer	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Téc. Saneamiento	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Enc. De farmacia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
ESTADISTICO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
SIN PROFESIÓN	19	0	0	0	3	0	2	0	0	3	0	0	27
Total	325	4	22	1	63	6	20	1	16	14	6	8	486
	66.9%	0.8%	4.5%	0.2%	13.0%	1.2%	4.1%	0.2%	3.3%	2.9%	1.2%	1.6%	100.0%
	421						65					486	
	86.63%						13.37%						

Fuente: Plan Departamental de Salud de Pando 2016 – 2020

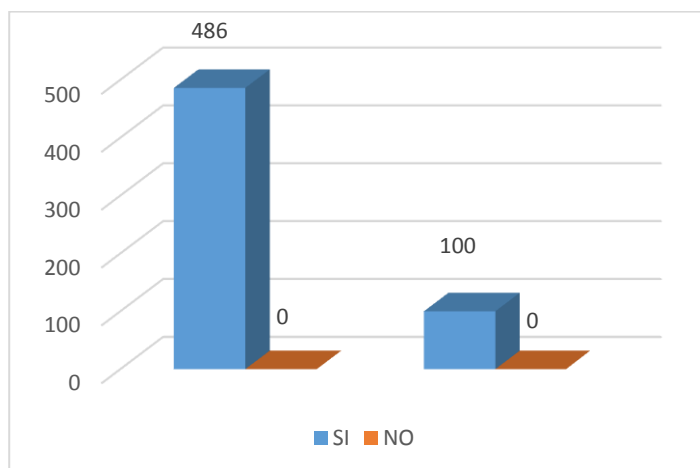
En la Tabla 1 se puede apreciar que 421 funcionarios que son 86.63% del total de personal que trabaja en el sistema de salud público que están amparados por la ley del trabajador en salud que representa el 486 funcionarios que serían los beneficiados.

4.8. Percepción del trabajador de salud pública

De acuerdo a las respuestas de la encuesta aplicada a un total del universo de trabajadores de salud pública del SEDES Pando, se tiene los siguientes resultados:

GRÁFICO N°1

INCLUSIÓN A LA LEY GENERAL DEL TRABAJAR

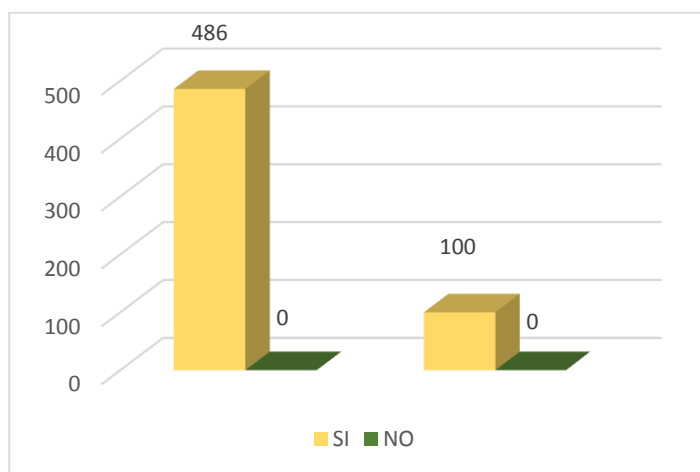


Fuente: elaboración propia en base a encuestas aplicadas

El 100% de los encuestados están de acuerdo en pertenecer a la Ley General del Trabajo, este beneficio incrementara su nivel salarial y sus protecciones de jubilación.

GRÁFICO N°2

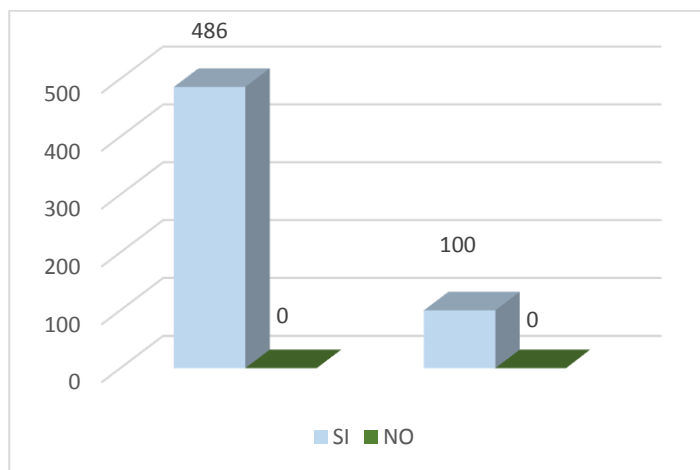
NIVEL SALARIAL DEL TRABAJADOR EN SALUD



Fuente: elaboración propia en base a encuestas aplicadas

De igual manera el 100% de los encuestados indicaron que el nivel salarial que perciben es mucho menor al de los trabajadores de la CNS.

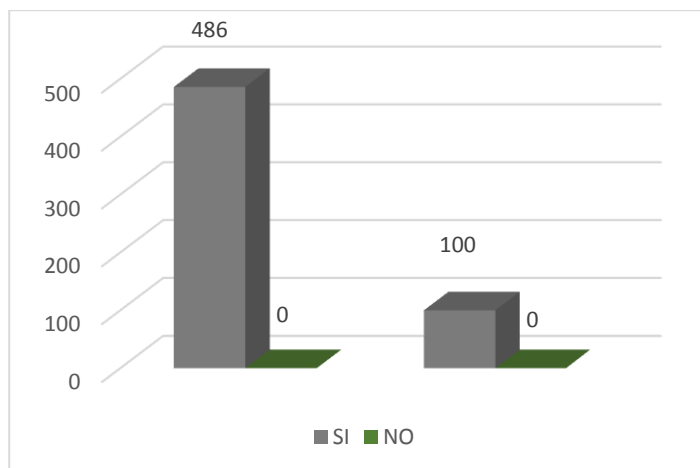
GRÁFICO N°3
APORTE ECONÓMICO LEY GENERAL DEL TRABAJO



Fuente: elaboración propia en base a encuestas aplicadas

El 100% de los trabajadores del SEDES indican que no están de acuerdo aportar su dinero para que otros se beneficien con la Ley general de Trabajo.

GRÁFICO N°4
HORAS DE TRABAJO



Fuente: elaboración propia en base a encuestas aplicadas

El 100% está de acuerdo trabajar 36 horas a la semana y ser tratado dentro de la Ley general de Trabajo al igual que la CNS.

Finalmente señalan que trabajarían las 8 horas de trabajo si se los incrementa el salario de las 2 horas adicionales de trabajo (25%) a su salario básico.

Fuentes de financiamiento: T.G.N; H.I.P.I.C; I.D.H.

Análisis y Opinión de la población

Según las encuestas un 100 % de la población encuestada está de acuerdo que los trabajadores en Salud dependientes del Ministerio sean contemplados en la Ley General del Trabajo al igual que los demás funcionarios públicos que gozan de estos beneficios. Y así mejorara la situación del trabajador en salud.

CAPITULO V
PROPUESTA

5.1. Propuesta de Ley

PROYECTO DE LEY 000
INCORPORACIÓN DE TRABAJADORES EN SALUD A LA LEY GENERAL DE
TRABAJO CON ITEM DE LA GOBERNACION PANDO

LEY N° 00000
ASAMBLEA LEGISLATIVA DEPARTAMENTAL DE PANDO

Por cuanto, la Asamblea Legislativa departamental, ha sancionado la siguiente Ley;

ASAMBLEA LEGISLATIVA DEPARTAMENTAL DE PANDO

DECRETA:

TITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°. (Objetivo).La presente ley determina con carácter específico la incorporación de los Trabajadores en Salud Pública dependiente Gobernación, de Pando con recursos del IDH que serán incorporados, con ÍTEM del T.G.N. con los beneficios de la ley General del Trabajo, de acuerdo a lo que señala la Constitución Política del Estado.

Artículo 2°. (Derechos y Alcance) **I.** Los derechos y alcance de la presente Ley reconoce a los trabajadores de salud, que tiene contratos de la Gobernación de Pando.

II.- Prestar sus servicios del sector salud bajo normativa nacional y departamental no será nula cualquier convención o redacción legislativa en contrario. Su vigencia estará garantizada en cuanto haya recursos existentes del IDH.

III.-Los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

TÍTULO II.- TRABAJADORES EN SALUD

Artículo 3°. (Categorías de empleo).Se reconocen las siguientes categorías de empleo para los Trabajadores en Salud:

1. Trabajadores en Salud permanentes.- Son los trabajadores de carácter permanente y cuyos ocupantes tienen calidad de titulares, interinos o suplentes, que se encuentran dentro de las normas referidas a la Carrera Administrativa de Trabajadores en Salud.
2. Los trabajadores permanentes o titulares son aquellos nombrados con carácter Indefinido y sujetos a evaluación de desempeño. Del Departamento de Pando
3. Interinos son aquellos trabajadores titulares, que además de ocupar su función ejercen interinamente un puesto de trabajo de mayor jerarquía, en tanto sea nominado el titular de ese puesto, por un plazo no mayor a 90 días.
4. Suplentes son aquellos trabajadores titulares, que además de ocupar su función ejercen suplencia en un puesto de trabajo de similar jerarquía, en forma temporal en tanto dure la ausencia del titular o del interino, por una causa justificada.
5. Trabajadores en salud eventuales.- Son aquellos trabajadores de carácter eventual y cuya permanencia es limitada y por un tiempo no superior a 90 días, improrrogablemente. En consecuencia, no están incorporados dentro la Carrera Administrativa del Trabajador en Salud.

CAPÍTULO I.- DERECHOS, OBLIGACIONES, PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES

Reglamento Interno del Ministerio de salud

Artículo 4°.- (Deberes) Los trabajadores en Salud, tienen los siguientes deberes: Desempeñar sus funciones con eficiencia, honestidad, ética, dedicación y responsabilidad, en

el lugar, horario y condiciones establecidas para la función asignada, compatible con sus conocimientos, experiencia y aptitud:

Ejecutar las resoluciones, disposiciones e instrucciones verbales y escritas emanadas de los niveles superiores, no contrarias a las leyes y normas vigentes en el país. Y de la Gobernación de Pando.

Proporcionar información fidedigna y oportuna a las autoridades competentes, sobre las funciones a su cargo.

Adoptar decisiones laborales dentro del ámbito de su competencia, para la buena organización y ejecución de sus funciones y las del personal a su cargo.

1. Fomentar la capacitación del personal bajo su dependencia, en temas y materias relacionadas con las demandas de su trabajo.
2. Proporcionar información institucional y administrativa en forma pública y transparente, salvo las limitaciones establecidas por ley.
3. Velar por los intereses de la entidad y la conservación de su patrimonio.
4. Observar una conducta digna, que el exige su condición de trabajador en salud.
5. Excusarse de intervenir en actos que en su participación puedan originar interpretaciones de parcialidad o exista incompatibilidad de intereses.
6. Cumplir las disposiciones de incompatibilidad.
7. Participar en los procesos fines de capacitación.
8. Declarar en sumarios y procesos administrativos cuando fuere citado y presentar informes y pruebas que el sean requeridas por tribunal competente.
9. Al momento de incorporarse a la Institución, declarar el grado de parentesco con personas que prestan servicios en la unidad hospitalaria o centro de trabajo.

TITULO III.- DE LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

CAPITULO I.- DE LOS DÍAS HÁBILES PARA EL TRABAJO

Artículo 5. (Días Hábiles Laborales). Son días hábiles para el trabajo, todos los del año, con excepción de los feriados considerándose tales todos los domingos, los feriados civiles y los que así declarados ocasionalmente, por leyes y decretos especiales para el personal administrativo de salud.

Se exceptúa de la disposición precedente, el caso del turno del personal. En éste caso, los empleadores deben tener aprobado su rol de turno y hacer conocer a los trabajadores con anticipación de un mes.

Artículo 6.- (Feriado y Horario Especiales) Durante los días feriados en los Establecimientos de Salud de acuerdo a rol de turno el personal de salud asistencial deberá dar cumplimiento esta disposición.

CAPITULO II.- DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 7.- (Horas de Laborales) La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 40 por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 12 horas, entendiéndose trabajo nocturno el que se practica entre horas 19 y 7 de la mañana.

Se exceptúan a los empleados que ocupen puestos de dirección vigilancia o confianza, o que trabajen discontinuamente, o que realicen labores que por su naturaleza no pueden someterse a jornadas de trabajo, En éstos casos tendrá una hora de descanso dentro del día, y no podrán trabajar más de 12 horas diarias.

De las 8 horas de trabajo 6 horas normales del SEDES 2 horas para el seguro SESA PANDO

CAPITULO III.- DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 8.- (Salario) Remuneración o salario es lo que percibe el trabajador, en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, nacional cuya fijación, según los ramos del trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexos o nacionalidad.

Artículo 9.- (Horas Extraordinarias) Las horas extraordinarias y los días feriados se pagarán con el 100 por ciento de recargo; y el trabajo nocturno realizado en las mismas condiciones que el diurno con el 25 al 50 por ciento, según los casos.

CAPITULO IV.- DE LOS ASCENSOS Y DE LA OBLIGATORIEDAD DE LA JUBILACIÓN

Artículo 10.- (Ascensos) La vacancia producida en cualquier cargo será provista con el empleado u obrero inmediatamente inferior, siempre que reúna honorabilidad, competencia y antigüedad en el servicio. Esta disposición se aplicará sin distinción de sexos.

Artículo 11.- (Jubilación) Los trabajadores que hubieren cumplido 65 años de edad y se encuentren comprendidos dentro de las condiciones determinadas por las disposiciones sobre jubilaciones, están obligados a acogerse a este recurso, bajo la responsabilidad del empleador.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Preservar y potenciar en el marco de la ética, el respeto, la justicia y el compromiso institucional y las relaciones interpersonales y el mejoramiento del clima organizacional entre autoridades y los trabajadores, así como de estos últimos entre sí consolidando los derechos laborales a favor de intereses institucionales de la sociedad en su conjunto, el Estado Plurinacional de Bolivia y específicamente en el departamento de Pando se ve una salud fragmentada por una parte de las autoridades nacionales, crean el crecimiento vegetativo de recursos humanos en salud pero no la ley.
- Lograr las demandas cuantitativas y cualitativas del personal que respondan a una red de objetivos específicos, realistas y verificables y que los mismos sean coherentes con la identificación y satisfacción de necesidades de la sociedad con forme al papel del estado en el sector salud para mejorar recursos humanos y dotar técnicamente en igualdad de oportunidades a la repartición de correspondientes del personal.
- La población recibirá más horas de atención en los establecimientos de salud porque esta propuesta de ley contempla retomar jornadas de ocho horas laborales de esta manera se tendrá mayor cobertura en los servicios de salud y eficiencia en el personal de salud, el Gobierno si quiere aplicar el Seguro Universal de Salud debe de mejorar la situación del Trabajador de Salud Pública e incorporar a todos a la ley general de trabajo a través de una Ley modificada y concertada con todos sus actores.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda tomar la propuesta como un anteproyecto de ley que permita incorporar a los Trabajadores de Salud a la Ley General de Trabajo los cuales permitan a mejorar las condiciones laborales del personal de salud
- Se recomienda que esta normativa debe actualizar de manera equitativa y eficiente la distribución de recursos humanos en todo el Departamento de Pando, para garantizar la implementación del seguro Universal de Salud Pando.
- Para establecer jurisprudencia normativa de la incorporación a la ley general de Trabajo, todo el personal de salud pública debe trabajar 36 horas por semana al igual que la CNS.
- Se recomienda que los Trabajadores en Salud Publica incorporados con Ítem por la Gobernación de Pando en la Fuente IDH trabajen 6 horas del servicio de SEDES y 2 horas al Seguro SESA-PANDO.

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Legislativa, S. (30 de Junio de 2015). *www.senado.bo/noticia/declaracion_por_la_soberania_alimentaria_en_el_marco_de_la_agenda_2025_planteada_desde_bolivia_a_los_pueblos_de_abya_yala_a_nuestros_legisladores_y_a_los_gobernantes_del_mundo_para_vivir_bien*. Obtenido de http://www.senado.bo/noticia/declaracion_por_la_soberania_alimentaria_en_el_marco_de_la_agenda_2025_planteada_desde_bolivia_a_los_pueblos_de_abya_yala_a_nuestros_legisladores_y_a_los_gobernantes_del_mundo_para_vivir_bien
- Asambleistas, P. (1987). *Constitución Política del Estado*. Sucre: Nacional.
- Asamblesitas, P. (2009). *Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia*. Sucre: Nacional.
- Bailon, R. (2004). *Legislación Laboral*. Mexico: Wikipedia.
- Cambio, E. (05 de Mayo de 2012). http://www.cambio.bo/ultimas/20120505/morales_convoca_a_cumbre_revolucionaria_por_la_salud_70271.htm. Recuperado el 2 de Octubre de 2015, de Anunciado por el Presidente Constitucional del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Censal, C. a. (2014). La Ruta del Censo 2012. *Dossier N° 24*, 2 al 24.
- CEPAL, C. (2015). *Perfiles de Países "Estado Plurinacional de Bolivia"*. Buenos Aires - Argentina: Primera.
- Erguero, M. (2013). *Federación de Trabajadores de Seguridad Social de Bolivia*. CNS.
- F.E.P.C., C. (2015). Actualidades Estadísticas. *Producto Interno Bruto a nivel departamental Boletín N° 5*, 10.
- Flores, S. (2006). *Trabajador Sindical en Salud*. Tarija, Bolivia: Continental.
- Ibañez, C. (04 de Mayo de 2012). la Razón Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional La Paqz Bolivia. *Valores y Fines del Estado*, págs. 20-24.
- INE. (2014). *Anuario Estadístico 2012*. La Paz - Bolivia: Primera.
- INE, B. (2014). *Un Pincelazo a las Estadísticas con Base a Datos a Censos*. La Paz - Bolivia: Primera.
- MS. (2013). *Avances hacia la Restructuración de la Salud en Bolivia*. La Paz: Ministerio.
- OEA. (2013). *Adecuación de la legislación penal nacional a la convención interamericana contra la corrupción*. La Paz: OEA.

- Opinion e Ideas, B. (21 de Diciembre de 2014). www.opinioneideas.org/index.php?option=com_content&view=article&id=2212:2015-ano-de-la-declaracion-del-milenio&catid=46:economia&Itemid=61. Obtenido de http://www.opinioneideas.org/index.php?option=com_content&view=article&id=2212:2015-ano-de-la-declaracion-del-milenio&catid=46:economia&Itemid=61
- OPS/OMS. (2006). *Informe sobre la salud en el mundo*. Argentina, Buenos Aires: OPS.
- P.D.D.V., P. (2011). *Plan Departamental de Desarrollo Vida 2011 - 2015*. Cobija, Bolivia: Ninguna.
- PEI SEDES, P. (2011). *Plan Estrategico Institucional SEDES Pando 2012 - 2015*. Cobija: Primera.
- PNUD, 2. (30 de Junio de 2015). www.bo.undp.org/content/bolivia/es/home/mdgoverview.html. Obtenido de <http://www.bo.undp.org/content/bolivia/es/home/mdgoverview.html>
- SNIS SEDES, P. (22 de Junio de 2015). Reportes de Producción de Salud. *Población Estimada por grupos de Edad y sexo 2015*. Cobija, Nicolas Suarez, Bolivia: Ninguno.
- Taquichiri, F. (2013). *La Guerra por la Jornada Laboral*. La Paz, Bolivia: COB.

ANEXOS

Anexo 1:

Encuesta satisfacción del trabajador en salud pública

1. Como trabajador de salud pública, está de acuerdo pertenecer a la Ley general del Trabajo
SI No

2. El nivel salarial que percibe es similar al de los trabajadores de la CNS.
Igual Menor Mayor

3. Esta de acuerdo en aportar a la CNS para ser atendido por enfermedad y que ellos gocen de todos los beneficios de LGT
SI No

4. Usted está de acuerdo trabajar 36 horas a la semana y ser tratado dentro de la LGT al igual que la CNS
SI No

5. Si lo incrementan a su salario básico un 25% más para trabajar las 8 horas diarias, estaría de acuerdo
SI No

Anexo 2:

