



ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL
CÁMARA DE DIPUTADOS

Cite: ALP/CD/KJAS/CPS/INT. No.102/2025-2026

La paz, 27 de febrero 2026

Señor:
Roberto Julio Castro Salazar
PRESIDENTE
CÁMARA DE DIPUTADOS
Presente. -



REF. REPOSICIÓN DEL PROYECTO DE LEY C.S. N° 021/2024-2025.

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a su distinguida autoridad y al pleno de la Cámara de Diputados, a efectos de solicitar la reposición del **PROYECTO DE LEY C.S. N° 021/2024-2025 "PROTECCIÓN LABORAL A CONSULTORES DE LÍNEA Y PERSONAL EVENTUAL"**, planteamiento que la realizo de conformidad al Art.117 párrafo tercero del Reglamento General de la Cámara de Diputados.

Con este particular motivo me despido con las atenciones más distinguidas.


Dip. Abg. Ramón Arango Salazar
PRESIDENTIA
COMISIÓN DE POLÍTICA SOCIAL
CÁMARA DE DIPUTADOS

c.c. Arch.
KJAS/
Re. 63123689



* ¡QUE DIOS ILUMINE NUESTROS PASOS Y QUE EL PUEBLO JUZGUE NUESTRO TRABAJO!



Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia
Cámara de Senadores

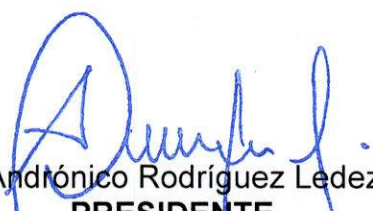
La Paz, 22 de octubre de 2025
P. N° 762/2024-2025

Señora:
Dip. Deisy Judith Choque Arnez
PRESIDENTA EN EJERCICIO
CÁMARA DE DIPUTADOS
Presente. -

Señora presidenta en ejercicio:

De conformidad con lo previsto en el numeral 5 del Artículo 163 de la Constitución Política del Estado, adjunto a la presente me permito remitir a la Cámara de Diputados, el Proyecto de Ley N° 021/2024-2025 C.S. **“LEY DE PROTECCIÓN LABORAL DE SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS EVENTUALES Y CONSULTORES EN LÍNEA”**.

Con este motivo, reitero a la señora presidenta en ejercicio, mis distinguidas consideraciones de estima y respeto.


Sen. Andónico Rodríguez Ledezma
PRESIDENTE
CÁMARA DE SENADORES

Adl. Lo citado

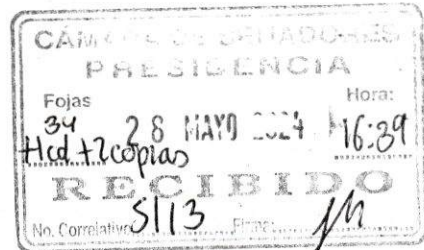


ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA
CÁMARA DE SENADORES

CÁMARA DE SENADORES
PASE PARA SU TRATAMIENTO A LA(S)
COMISIÓN(ES) DE: Política
Social, Educación, etc.
La Paz, S. de 6 de 2024

La Paz, 27 de mayo de 2024
CITE: CVRLSISS-SSF N° 468/2023-2024

Señor
Sen. Andrónico Rodríguez Ledezma
PRESIDENTE
CÁMARA DE SENADORES
ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL
Presente. —



REF: PRESENTA PROYECTO DE LEY N° 11/2023/2024, LEY DE PROTECCIÓN LABORAL DE SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS EVENTUALES Y CONSULTORES DE LINEA

De nuestra consideración,

PL 171-23

Por intermedio de la presente, los senadores nacionales que suscriben, en ejercicio de las atribuciones conferidas en el Reglamento General de la Cámara de Senadores, presentan el PROYECTO DE LEY N° 11/2023-2024 LEY DE PROTECCIÓN LABORAL DE SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS EVENTUALES Y CONSULTORES DE LINEA, para que el mismo sea tratado de acuerdo a procedimiento.

Con este particular y esperando que la solicitud sea atendida, le saludamos.

Atentamente,

RUMBO AL BICENTENARIO

Sen. Daly C. Santa María Aguirre
SEGUNDA VICEPRESIDENTA
CÁMARA DE SENADORES
ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA

Sen. María Vanja Rocha Muñoz
CÁMARA DE SENADORES
ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA

Sen. María Gilma Salame Farjat
SENADORA NACIONAL
CÁMARA DE SENADORES
ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA

Sen. Andrea Barrientos Sahonero
SENADORA NACIONAL
CÁMARA DE SENADORES
ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA

Sen. Jorge Antonio Zamora Tardío
SENADOR NACIONAL
CÁMARA DE SENADORES
ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA

Sen. Sarai B. Reinosgo La Madrid
SENADORA NACIONAL
CÁMARA DE SENADORES
ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA

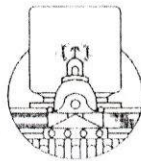
Sen. Julio Diego Romaña Galindo
SENADOR NACIONAL
CÁMARA DE SENADORES
ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA

Sen. Nely Verónica Gallo Soruco
SENADORA NACIONAL
CÁMARA DE SENADORES
ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA

SGSF/sgc
c.c. Arch.
Adj. PL Referido
Contacto: 73200694

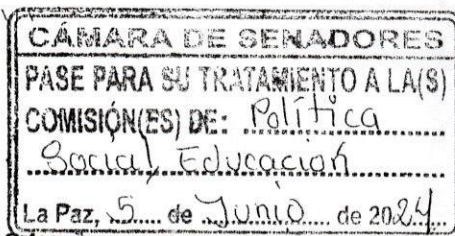
Dirección: Plaza Murillo – Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia; Telf.: (591-2) 2158896 – 2158832
Página Web: www.senado.gob.bo
La Paz - Bolivia

000033



ASAMBLA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA
CAMARA DE SENADORES

PL N.º 11 - CVRLSISS-SSF - Página 1



PROYECTO DE LEY N° 11/2023-2024
PROYECTO DE LEY DE PROTECCIÓN LABORAL DE SERVIDORAS Y
SERVIDORES PÚBLICOS EVENTUALES Y CONSULTORES DE LÍNEA

PL 171-23

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PI 021-24CS

1. ANTECEDENTES

El mayor aporte de la actual Constitución Política del Estado Plurinacional de 2009, radica en su extraordinario desarrollo al reconocimiento de los derechos fundamentales, ampliándolos de acuerdo al avance constitucional en materia de Derechos Humanos en América Latina en el último tiempo; el nuevo concepto político filosófico y social del nuevo Estado se basa en el reconocimiento más amplio a los derechos fundamentales tanto así que dedica nueve capítulos y más de ciento veinte artículos a los derechos fundamentales y garantías.

A pesar de estos avances, todavía quedan resabios del Estado anterior, el mismo que desde una mirada completamente diferente estableció una especie de negación al reconocimiento de derechos de la ciudadanía o la imposibilidad de ejercerlos adecuadamente, basta recordar como el Decreto Supremo No 21060 tuvo como efecto el despido, socapado bajo la denominación de "relocalización" de miles de trabajadores del Estado, y el inicio de una política neoliberal, que flexibilizaba la relación laboral, lo que trajo vulneraciones a los derechos laborales, que fueron revertidos de cierta manera a través de la normativa constitucional de avanzada que posteriormente se aprobó.

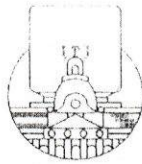
Dentro de esos resabios de corte neoliberal se encuentran las figuras contractuales ampliamente usadas por diversas entidades del Estado, del personal eventual y las consultorías de línea.

Realizando una revisión documental se evidencia que el Decreto Supremo No 16850 de 19 de julio de 1979, incorpora en la legislación nacional el "consultor unipersonal", bajo el concepto de un/a profesional especializado que otorga conocimiento técnico no ostentando en ese momento entre el personal de planta, obviamente con una remuneración más elevada, aunque no se puso la figura en vigencia efectiva.

Mediante Decreto Supremo No 21364 de 13 de agosto de 1986, la figura vuelve a cobrar vigencia, tomando mucha relevancia, generalmente negativa, pues no faltaron hechos de corrupción y otras irregularidades en su manejo, principalmente por la posibilidad de las máximas autoridades ejecutivas de las entidades de realizar contrataciones de personal de manera menos burocrática y discrecional.

En octubre del año 2000 mediante Decreto Supremo No 25964 se consolida esta modalidad de contratación, aunque ya de manera tergiversada a su concepción inicial pasando a utilizarse ya no con personal profesional especializado, sino para esconder

000032



ASAMBLA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA
CAMARA DE SENADORES

PL N.º 11 - CVRLSISS-SSF - Página 2

la contratación de personal con funciones recurrentes, aspecto que se puede observar en la regulación realizada por el Decreto Supremo No 27327 de 31 de enero de 2004, que determina:

*Artículo 9º.- (Remuneración de consultores unipersonales) Se establece lo siguiente: I. Independiente de la fuente de financiamiento o función, los niveles de remuneraciones mensuales de consultores unipersonales, contratados con recursos públicos, **para ejercer actividades profesionales, técnicas y administrativas, no podrán ser superiores a los establecidos para el personal designado mediante memorándums o resoluciones que tengan asignaciones de funciones equivalentes en el órgano, institución o entidad.** Asimismo, estas remuneraciones no podrán ser mayores al sueldo mensual asignado a Directores Generales de Ministerios. II. Se exceptúan de la restricción dispuesta en el numeral anterior, las consultorías para realizar trabajos específicos por plazo y producto determinado. La consultoría podrá ser renovada después de transcurrido un periodo igual al de la duración del contrato previa autorización de la máxima autoridad ejecutiva. Estas consultorías deberán ser contratadas conforme a las normas de administración de bienes y servicios vigentes en la materia. al efecto se considerará como monto global del contrato, la suma de los pagos parciales, sean estos mensuales o con otra frecuencia, a favor del consultor. Los directores administrativos son responsables del cumplimiento de la presente disposición. **Los contratos de consultores deberán estipular que no generan obligación de pago de aguinaldos, ni otra clase de remuneración adicional bajo cualquier denominación.***

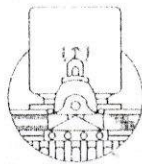
Como se observa, en las partes destacadas, los consultores unipersonales o de línea¹ como luego se los denomina, pueden ser empleados como personas profesional, técnico o administrativo, estableciendo que su remuneración será la misma que del personal de planta, salvando los consultores por productos que tienen otra naturaleza y finalidad. Asimismo, se establece un procedimiento de contratación discontinua, bajo normas administrativas de bienes y servicios, confundiendo lo que fue un servicio especializado con uno recurrente.

Agrega la misma norma que los consultores no reciben ningún otro pago, como aguinaldo u otros beneficios, como por ejemplo viáticos, refrigerios, etc., estableciéndose como un primer atisbo de una situación de discriminación y vulneración de derechos laborales básicos.

Algunas de las falencias descritas, se modificarían, aunque no totalmente, por ejemplo, la Ley No 065 de 10 de diciembre de 2010, determina la obligatoriedad de que los consultores de línea aporten al Sistema Integral de Pensiones, dada la necesidad de

¹ En cuanto a la denominación de consultores "de línea" o "en línea", manifestar que la misma deviene del Decreto Supremo N° 27328 de 31 de enero de 2004, el cual utilizaba dicho término para referirse a los funcionarios de planta. Así, por ejemplo, el párrafo I, del Art. 15, señala que la comisión de calificación sería la designada por la Autoridad Responsable del Proceso de Contratación con anterioridad al acto de apertura de propuestas y estaría conformada por personal de línea de la entidad (haciendo referencia al personal de planta)

000031



ASAMBLA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA
CAMARA DE SENADORES

PL N.º 11 - CVRLSISS-SSF - Página 3

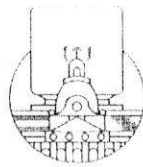
ampliar el espectro de aportantes. De la misma manera, la Ley No 396 de 21 de agosto de 2013², en su artículo 5 refería:

(CONTRATACIÓN DE CONSULTORÍAS). La contratación de servicios de consultoría individual de línea y consultoría por producto, deberán tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- I. Independientemente de la modalidad de la contratación y de la fuente de financiamiento, la contratación de consultores en las entidades del sector público, se efectuará mediante los procedimientos establecidos en las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios (NB - SABS).
- II. Las entidades públicas podrán contratar de forma excepcional y con carácter temporal, Consultores Individuales de Línea, previa justificación, para el desarrollo de funciones sustantivas o programas específicos.
- III. Para Consultores Individuales de Línea:
 - a. El consultor individual de línea, desarrollará sus actividades con dedicación exclusiva en la entidad contratante, de acuerdo con los términos de referencia y el contrato suscrito.
 - b. En los Ministerios de Estado, el monto máximo de los honorarios del consultor individual de línea, no deberá ser mayor a la remuneración mensual de un director general.
 - c. El nivel de remuneración del consultor individual de línea en las entidades del sector público, debe estar definido en función a la escala salarial aprobada en la entidad y las funciones establecidas para el personal de planta, para lo cual no se requiere ningún instrumento legal adicional.
 - d. El consultor individual de línea, no podrá prestar servicios de consultoría individual de línea o por producto, ni ejercer funciones como servidor público en forma paralela en otras entidades del sector público o en la propia entidad donde presta sus servicios.
 - e. Se autoriza el pago de pasajes y viáticos, para los consultores individuales de línea, siempre que dicha actividad se halle prevista en el referido contrato y se encuentre acorde a la naturaleza de las funciones a ser desempeñadas.
 - f. Las entidades públicas deberán asignar refrigerio a los consultores individuales de línea, no debiendo ser mayor al monto asignado al personal permanente.
 - g. Los consultores individuales de línea, podrán recibir capacitación técnica de acuerdo a las funciones a ser desempeñadas y la naturaleza de la entidad, en tanto dure la relación contractual. Esta capacitación no incluirá la formación académica de pre y postgrado.
 - h. Por la naturaleza de su relación contractual, el consultor individual de línea, no deberá percibir otros beneficios adicionales a los expresamente establecidos en los incisos precedentes.

² Ley del Presupuesto General del Estado del año 2013.

000030



ASAMBLA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA
CAMARA DE SENADORES

PL N.º 11 - CVRLSISS-SSF - Página 4

La situación descrita se ha ido repitiendo en todas las demás leyes financieras del país, manteniendo la vulneración a los derechos de los trabajadores del sector público.

Ahora en cuento a las/os servidoras y servidores denominados **eventuales**, no podemos dejar de observar que esta figura al igual que la anterior, de la misma manera se ha creado desde hace muchos años atrás al parecer, como una forma de evadir responsabilidades laborales del Estado.

El artículo 9 de la Ley No 1178 determina que el Sistema de Administración de Personal, en procura de la eficiencia en la función pública, determinará los puestos de trabajo efectivamente necesarios, los requisitos y mecanismos para proveerlos, implantará regímenes de evaluación y retribución del trabajo, desarrollará las capacidades y aptitudes de los servidores y establecerá los procedimientos para el retiro de los mismos

El Estatuto del Funcionario Público (Ley No 2027) determina en su artículo 4 que el servidor público es aquella persona individual, que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia con una entidad sometida al ámbito de aplicación de la citada norma. Si se toma de manera aislada este artículo, el personal eventual cabe perfectamente en la definición de servidor público; sin embargo, es necesario aclarar que el artículo 6 señala también que no están sometidos al Estatuto, ni a la Ley General del Trabajo, aquellas personas que, con carácter eventual o para la prestación de servicios específicos o especializados, se vinculen contractualmente con una entidad pública, *estando sus derechos y obligaciones regulados en el respectivo contrato y ordenamiento legal aplicable.*

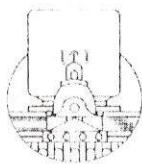
Generalmente se considera, al servidor público eventual, a aquellas personas no permanentes, que desempeñen actividades no recurrentes debidamente fundamentadas y compatibles con los objetivos y políticas establecidas por la institución, no sometidos al mismo tratamiento que el personal de planta o ítem en cualquier entidad del Estado.

A su vez, las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, aprobada por el Decreto Supremo No 26115), en el numeral 5 del inciso e) de su artículo 18, determinan para el caso del personal eventual, que *la relación de trabajo se establecerá mediante el respectivo contrato.*

Debe ponerse atención a que esta disposición denomina servidor/a público/a al personal eventual, produciendo una aparente colisión con el Estatuto, el cual no lo menciona en su clasificación de servidores públicos y los excluye de su aplicación, correspondiendo preguntarse si la simple mención del personal eventual como servidor público es suficiente para atribuirle una categoría regulada por una norma de mayor jerarquía como es el Estatuto.

Es importante señalar que el Tribunal Constitucional Plurinacional se ha pronunciado sobre el personal eventual. A modo de ejemplo la SC 789/2010 del 2 de agosto de 2010 señaló "Una relación de trabajo eventual no alcanza el tercer nivel institucional de carrera administrativa, al respecto se ampara, el art. 6 (Otras personas que prestan servicios al

000029



ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA
CAMARA DE SENADORES

PL N.º 11 - CVRLSISS-SSF - Página 5

Estado) de la Ley 2027 (EFP), artículo 60 del DS 26115, Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal (NBSAP), de 16 de marzo de 2001".

En otro sentido, la SC 369/2003-R del 26 de marzo de 2003, refiriéndose a un funcionario eventual determinó: "(...) *tiene el derecho que el art.51-g) Ley del Estatuto del Funcionario Público le reconoce, es decir, a la percepción de aguinaldo de Navidad, en igualdad de condiciones que los demás funcionarios públicos, al margen de la fuente de su remuneración o partida presupuestaria que la deba soportar*".

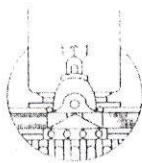
Por lo antes referido se hace evidente que el marco normativo y jurisprudencial relacionado con el personal eventual no ha permitido definir aún de manera precisa su naturaleza. No obstante, sí es posible convenir que, por disposición de la propia norma, son los respectivos contratos los instrumentos que establecerán los derechos y obligaciones correspondientes, sin embargo, de la misma manera de los contratos de consultoría de línea, la contratación de personal eventual no refleja un trato igualitario y respecto de otras personas que prestan servicios al Estado.

Actualmente dentro de los diferentes niveles de gobierno (central, departamental y municipal) solo los servidores de planta son los que gozan de un grado de estabilidad laboral, a pesar de que aquellos con ítem, eventuales y consultores de línea, se encuentran insertos en el mismo escalafón salarial desempeñando las mismas funciones y actividades, aunque estos últimos se encuentran en una situación de por sí precaria, por cuanto cada año deben pasar por una incertidumbre de saber si se prorrogarán en sus funciones por un nuevo periodo, en caso de que esto no ocurra deberán abandonar su empleo, poco importa si han trabajado uno o veinte años el resultado siempre es el mismo, la cesantía y la ausencia de cualquier tipo de indemnización.

Este es un panorama de una total vulneración a los derechos fundamentales de trabajadores, ya que solo provisto de su fuerza laboral, se encuentra en una evidente violación a sus derechos socio-laborales.

Ya se ha afirmado que servidores/as públicos/as eventuales y consultores de línea realizan las mismas funciones o tareas laborales que un trabajador provisto de las garantías que la ley laboral le otorga, entonces ¿cuál el fundamento o motivo por el cual la administración pública opere tal discriminación entre uno y otro trabajador, siendo que las tareas o funciones entre uno y otro son las mismas?, al mismo tiempo que la Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamental en lo referido a la Responsabilidad por la Función Pública y sus Reglamentos, son aplicables a la totalidad de servidores públicos sin distinción al momento de su incorporación.

El Decreto Supremo No 1811, autorizó que los consultores en línea puedan acceder al cobro del primer y segundo aguinaldo, otorgado por el Gobierno Nacional de esos años en Bolivia, un hecho que fue una excepción, porque los consultores no eran acreedores a este beneficio, un aspecto a tomar en cuenta a la hora de reconocer derechos laborales.



ASAMBLA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA
CAMARA DE SENADORES

PL N.º 11 - CVRLSISS-SSF - Página 6

II. JUSTIFICACIÓN

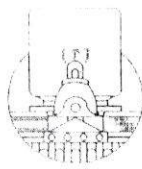
A partir de los valores y principios constitucionales desarrollados desde 2009, se hace irrefutable que no basta, para la efectiva vigencia y tutela de los derechos fundamentales solo declaraciones de principios que queden en buenas intenciones, son necesarios mecanismos para efectivizar dichas garantías en la práctica de la relación de trabajo, el Estado como principal tutor de los derechos y garantías fundamentales tiene la obligación y responsabilidad de crear mecanismos protectores efectivos, ya que de no hacerlo, el mismo Estado estaría contraviniendo sus propios preceptos constitucionales en este caso como empleador de su fuerza laboral.

En ese sentido, considerando uno de los principios laborales fundamentales como el de "primacía de la realidad" desarrollado en el artículo 48.II de la norma fundamental, que señala: *"Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador"*, no cabría la posibilidad de hacer una interpretación que niegue la verdadera naturaleza de los contratos tanto eventuales y de línea, que presuntamente encierran una relación de tipo administrativo, pero que en la realidad niegan una verdadera relación laboral, como a continuación desarrollaremos:

- a) **Funciones recurrentes**, es innegable que tanto personal eventual como consultor de línea, realizan funciones análogas al personal de planta o ítem, es decir, ejecutan funciones recurrentes propias de la naturaleza de cada entidad, en el ámbito profesional, técnico como administrativo.
- b) **Dependencia**, tanto personal eventual como consultor de línea, está bajo subordinación, sujeción jerárquica y sometimiento a la estructura de la entidad, atendiendo las instrucciones de sus superiores jerárquicos o unidades de las que dependen.
- c) **Remuneración**, como se ha analizado en el presente documento, el personal eventual y consultor de línea, reciben una remuneración análoga al personal de planta, bajo la misma escala salarial y planilla aprobada. Si bien, las fuentes de financiación son diferentes para cada uno de los grupos, las mismas deben responder a las condiciones señaladas. La Sentencia Constitucional Plurinacional No 133/2011-R de 21 de febrero, señala:

"El término 'remuneración' en una acepción amplia, abarca a todas las formas de retribución que el empleador debe reconocer a favor del trabajador, así, se encuentran dentro de ella, el sueldo o salario, las primas, bonos, pago de horas extraordinarias y, por supuesto, el aguinaldo de navidad. Otros autores sostienen que el 'salario' implica la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o impliquen otro tipo de reconocimiento por la prestación del servicio"

000027



ASAMBLA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA
CAMARA DE SENADORES

PL N.º 11 - CVRLSISS-SSF - Página 7

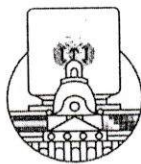
- d) **Exclusividad**, por ejemplo, para los consultores de línea, según lo establecido en el inciso qq) del artículo 5, del Decreto Supremo No 0181 de 28 de junio de 2009, (Normas Básicas de Administración de Bienes y Servicios), éstos deben desarrollar sus actividades con dedicación exclusiva en la entidad contratante. Aspecto, concordante con la incorporación de incompatibilidades en sus contratos, cesión de derechos de autor, sujeción de confidencialidad y obligación de asistencia a actos destinados para servidoras, servidores y autoridades públicas entre otras obligaciones. La misma característica está definida para el personal eventual.
- e) **Horario de Trabajo**, Resulta evidente que tanto para personal eventual y de consultor de línea, existe un horario de trabajo igual al establecido para el personal de planta de la institución contratante, mismo que implica la obligación del registro de ingreso y salida, autorización escrita para salidas en horarios de trabajo, imposición de sanciones pecuniarias ante atrasos, aportes al fondo social por retrasos.
- f) **Responsabilidad por la función pública**, este es uno de los elementos más importantes de las características descritas, puesto que tanto personal eventual como consultor de línea se encuentran sujetos a las previsiones normativas de responsabilidad pública, lo que lleva a la contradicción, hasta ética de que estos servidores y servidoras, no tienen los mismos derechos de manera discriminatoria, pero sí, las mismas obligaciones, lo que confirma el tratamiento nada igualitario.

Los puntos desarrollados, nos permiten observar que la situación de servidoras y servidores públicos con contratos eventuales y de consultoría de línea, vienen siendo víctimas de discriminación, aspecto completamente prohibido por la legislación boliviana. El artículo 14 de la Constitución Política del Estado refiere que:

I. Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes y goza de los derechos reconocidos por esta Constitución, sin distinción alguna. II. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona. III. El Estado garantiza a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de los derechos establecidos en esta Constitución, las leyes y los tratados internacionales de derechos humanos.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional Plurinacional ha expresado en la Sentencia Constitucional Plurinacional No 1497/2011, que la igualdad se encuentra "Prevista como valor y derecho fundamental en los arts. 8. II y 14.I y II de la CPE. Protegido a su vez, por el art. 7 de la DUDH, estableciendo: "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación". Por su parte, el art. 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), estipula: "Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin

000026



económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

4.3. PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"

Artículo 6. Derecho al Trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Artículo 7. Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo.

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.

(...)

c. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio.

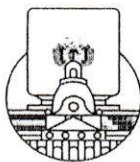
d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otras prestaciones previstas por la legislación nacional.

(...)

h. El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

4.4. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS SOCIALES Y CULTURALES

Artículo 2.- 2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de



raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 6.- 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Artículo 7. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

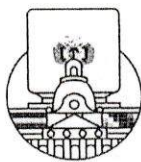
a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

- i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
- ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto

(...)

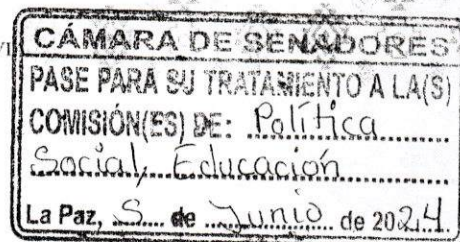
c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.



ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA
CÁMARA DE SENADORES

PL N.º 11 - CVRLSISS-SSF - Página 14



LEY DE PROTECCIÓN LABORAL DE SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS EVENTUALES Y CONSULTORES DE LINEA

TÍTULO I NORMAS GENERALES CAPÍTULO ÚNICO

PL 171-23

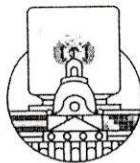
Artículo 1.- (Objeto). - La presente Ley tiene por objeto, garantizar la igualdad y no discriminación de servidoras y servidores públicos de todos los niveles del Estado que se encuentren bajo contratación eventual o de consultoría de línea, respecto al goce de sus derechos laborales, en el marco de la normativa que regula su contratación, independientemente de la fuente de su remuneración

Artículo 2.- (Ámbito de aplicación). - La presente Ley se aplicará a todas las entidades del Estado, en el ámbito nacional, departamental y municipal, que contraten a personal de manera eventual o por consultoría de línea.

Artículo 3.- (Principios Generales). - Los principios que regulan la presente Ley son:

- a. **Igualdad y no discriminación:** El Estado promoverá las condiciones necesarias para lograr la igualdad real y efectiva de las servidoras y servidores públicos de todos los niveles del Estado bajo contrato eventual o de consultoría de línea, adoptando medidas y políticas con el objetivo de lograr equidad y justicia social, garantizando condiciones equitativas específicas para el goce y ejercicio de los derechos laborales, reconocidos en la Constitución Política del Estado, leyes nacionales y normativa internacional de Derechos Humanos.
- b. **Protección:** Al igual que las servidoras y servidores públicos de carrera que se encuentren bajo las previsiones de la Ley No 2027, Estatuto del Funcionario Público, aquellos que se encuentren con contratos eventuales y de consultoría de línea, tienen derecho a igual protección contra la vulneración de sus derechos laborales de manera efectiva y oportuna en sede administrativa y/o jurisdiccional, que implique una reparación o satisfacción justa y adecuada por cualquier daño sufrido.
- c. **Primacía de la realidad:** Ante cualquier duda o controversia de la relación laboral entre el trabajo y el Estado se deberá interpretar que la existencia de la relación de trabajo no depende de los pactos realizados por las partes, ni de la apariencia contractual, ni de las relaciones jurídicas subjetivas, sino, por el contrario, de la situación real en que se halla la servidora o servidor público con contrato eventual o consultoría de línea respecto de la entidad contratante, de la realidad de los hechos a que aquel se encuentra vinculado y de las situaciones objetivas que surgen indistintamente de la nomenclatura utilizada para definir la relación.

000023



Artículo 4.- (Definiciones). - Para efectos de aplicación e interpretación de la presente Ley, se adoptan las siguientes definiciones:

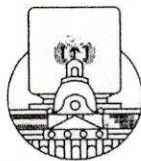
- a. **Servidora o servidor público eventual:** Son aquellas personas no permanentes que desempeñan actividades recurrentes, profesionales, técnicas y/o administrativas debidamente fundamentadas y compatibles con los fines y objetivos de la entidad donde presenten servicios, no estando sometidos a las disposiciones de los servidores de carrera y cuyos derechos y obligaciones se encuentran regulados por el contrato suscrito.
- b. **Consultor o consultora de línea:** Son aquellas personas no permanentes, que desempeñan actividades recurrentes, profesionales, técnicas y/o administrativas debidamente fundamentadas y compatibles con los fines y objetivos de la entidad donde presente servicios de consultoría, no estando sometidos a las disposiciones de los servidores de carrera o eventuales y cuyos derechos y obligaciones se encuentran regulados por el contrato suscrito, bajo las previsiones de la Ley No 1178 y de la Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios (NB-SABS).
- c. **Remuneración:** Es el pago en dinero que se otorga al servidor público eventual o consultor en línea por el desempeño real y efectivo de sus funciones, enmarcada en la escala salarial y las planillas presupuestarias aprobadas por la entidad y el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas. Forman parte de la remuneración el sueldo (salario o haber básico) y otros pagos que por ley corresponda, no pudiendo modificarse su denominación cualquiera sea la naturaleza de la contratación.

TITULO II DE LAS NORMAS LABORALES CAPÍTULO 1

DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES DEL PERSONAL EVENTUAL Y CONSULTOR DE LÍNEA

Artículo 5.- (Derechos). – Los contratos del personal eventual como consultor de línea deberán consignar mínimamente aquellos derechos determinados por la Constitución Política del Estado, el artículo 7 parágrafo I de la Ley N° 2027, artículo 13 del Decreto Supremo N° 25749 y normativa vigente aplicable a la materia, principalmente:

- a. El desempeño de funciones en un ambiente laboral, adecuado, seguro, armónico y justo, en el cual se respete su dignidad personal; asimismo, deberá contar con los recursos materiales necesarios para el cumplimiento de las funciones que ejerce, orientados al logro de los objetivos de servicio a la colectividad.
- b. El goce de días libres, licencias, permisos y otros beneficios, por enfermedad, matrimonio y otras causas establecidos por Ley
- c. Prestaciones de salud en el marco de la Seguridad Social, encontrándose protegidos tanto el servidor público eventual como consultor de línea, sus dependientes en lo que corresponde, de las contingencias de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales.
- d. Seguro Social o largo plazo pensiones de invalidez de jubilación, así como a preservar los beneficios de sus derechohabientes en el régimen de supervivencia.



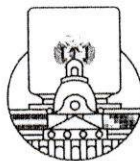
Artículo 6.- (Deberes con la entidad contratante). – I. El personal eventual y consultor de línea además de los deberes establecidos en el artículo 8 de la Ley N° 2027, Artículo 15 del Decreto Supremo N° 25749 y normativa vigente aplicable a la materia, deberá cumplir los siguientes:

- a. Cumplir con la jornada laboral establecida, debiendo registrar su asistencia mediante el medio formal establecido por la entidad;
- b. Desarrollar sus labores o tareas y manejar la documentación e información a su cargo con responsabilidad y diligencia;
- c. Atención al público y/o personal de la entidad, con calidad, calidez y oportunidad;
- d. Iniciar y desarrollar sus actividades laborales una vez que se haya constituido en su trabajo;
- e. Evitar actividades ajenas a los fines de la entidad salvo aquellas que tengan un fin social o que promuevan la integración social o familiar del personal;
- f. Atender exclusivamente asuntos propios del trabajo dentro de la jornada de trabajo;
- g. Asistir a eventos y/o actividades de la entidad contratante instruidos por autoridad competente;
- h. Cumplir las instrucciones emitidas por autoridades competentes;
- i. Cumplir con los mandatos y disposiciones emitidos por la entidad;
- j. Ejercer atribuciones y funciones propias de su competencia;
- k. Recabar autorización verbal o escrita del jefe inmediato superior, superior jerárquico o de la autoridad correspondiente, para retirar de la entidad documentos, bienes u otros objetos que sean de propiedad o estén a cargo de la entidad;
- l. Abstenerse de realizar declaraciones a nombre de la entidad sin autorización o dar publicidad por cuenta propia, de trabajos o documentos de propiedad o a cargo de la entidad;
- m. Por ninguna circunstancia, debe presentarse al trabajo bajo efectos de bebidas alcohólicas, sustancias controladas u otras de similar efecto;
- n. Evitar la provocación, promoción o participación en actividades irregulares que afecten el normal desarrollo de actividades institucionales dentro o fuera de los ambientes de la entidad, o que dañen la imagen institucional;
- o. Abstenerse de realizar actos que permitan la evasión en los mecanismos establecidos por la entidad para el control del personal, en beneficio propio o de otro miembro del personal;
- p. Bajo ninguna circunstancia generar conductas de hostigamiento, de acoso, vejatorias u hostiles en el trabajo, de carácter psicológico, laboral o físico, en contra de uno a varios miembros del personal de la entidad.

II. Los contratos suscritos con la entidad contratante, podrán establecer deberes de acuerdo a la naturaleza de las funciones del cargo a desempeñar.

Artículo 7.- (Obligaciones). - El personal eventual o bajo contrato de consultoría de línea, estará sujeto a las obligaciones establecidas por los Artículos 235 y 237 de la Constitución Política del Estado, y demás normativa vigente aplicable a la materia.

Artículo 8.- (Prohibiciones e incompatibilidades). - I. El personal eventual o consultor de línea de la entidad estará sujeto a las prohibiciones establecidas por el Artículo 236 de



la Constitución Política del Estado, Artículo 9 de la Ley N° 2027 y demás normativa vigente aplicable a la materia.

II. El personal eventual o consultor de línea de la entidad estará sujeto a las Incompatibilidades establecidas por el Artículo 239 de la Constitución Política del Estado, Artículo 11 de la Ley N° 2027 y demás normativa vigente aplicable a la materia

CAPÍTULO 2 DE LA JORNADA LABORAL

Artículo 9.- (Jornada y horario). - La jornada efectiva de trabajo es el tiempo durante el cual la servidora o servidor público eventual o la consultora o consultor de línea, se encuentra a disposición y al servicio de la entidad donde ejerce sus funciones, a dedicación exclusiva con el fin de cumplir la prestación laboral estipulada y exigible. La jornada de trabajo está regulada por las horas de entrada y salida que determine la entidad en su Reglamento Interno de acuerdo a sus necesidades específicas, sea en jornada continuo o discontinua.

Artículo 10.- (Control de asistencia). - La asistencia del personal eventual o consultor de línea, será controlada a través de los mecanismos dispuestos para este fin. El registro deberá efectuarse, al momento de los ingresos, y al momento de las salidas. Los contratos respectivos deberán determinar claramente lo señalado anteriormente.

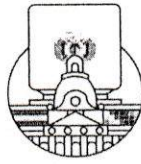
CAPÍTULO 3 DE LAS AUSENCIAS DE PERSONAL EVENTUAL Y CONSULTOR DE LÍNEA

Artículo 11.- (Comisión). – I. Los contratos tanto de personal eventual como de consultoras y consultores de línea, deberán establecer la posibilidad de declaratoria en Comisión durante el plazo de su contrato, de acuerdo a la naturaleza del servicio, el mismo que será autorizado por jefe inmediato superior o superior jerárquico para la realización de funciones y/o actividades, en representación de la entidad, ya sea dentro del municipio donde funciona la entidad, a otro municipio distinto de la sede habitual de trabajo o en el territorio nacional y en caso de labores oficiales en el exterior del país.

II. Los plazos determinados para cada caso serán los mismos que para el personal de carrera.

III. Concluida la Comisión, el personal comisionado eventual o consultor de línea, deberá presentar al jefe inmediato superior un informe escrito sobre las actividades desarrolladas, salvo que el instrumento que establece la comisión en cada entidad determine otro tipo de descargo en su regulación interna.

Artículo 12.- (Licencia). – Los servidores públicos eventuales, así como las consultoras y consultores de línea gozarán de licencia, con goce de su remuneración y sin cargo a vocaciones o días libres, a ser consignados en sus contratos por los siguientes acontecimientos:



ASAMBLÉA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA
CÁMARA DE SENADORES

PL N.º 11 - CVRLSISS-SSF - Página 18

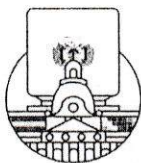
- a. **Asistencia** a cursos de capacitación, becas de estudios, seminarios de actualización y cursos de post-grado desarrollados conforme a los procesos y programas de capacitación dispuestos por las normas Básicas del Sistema de Administración de Personal.
- b. **Por matrimonio**, gozará de 3 días hábiles de licencia, cumpliendo previamente con la presentación de la Certificación de Inscripción expedida por el Oficial de Registro Civil que acredite la fecha de realización del Matrimonio.
- c. **Por fallecimiento** de padres, cónyuge, hermanos o hijos, gozará de 3 días hábiles de licencia, con la obligación de presentar el Certificado de Defunción pertinente, dentro de los 5 días hábiles siguientes de acaecido el suceso.
- d. **Para los varones, por nacimiento** de hijos, gozará de 2 días hábiles de licencia con obligación de presentar el certificado correspondiente.
- e. **Por enfermedad o invalidez** se otorgará de acuerdo con el régimen de seguridad social, y se justificarán con el parte de baja respectivo.
- f. Para la resolución de **asuntos de índole personal** se otorgarán 2 días hábiles fraccionados, en el transcurso de 1 año, las mismas que no podrán ser consecutivos ni anteriores o posteriores a las vacaciones y feriados.
- g. Para participar en actividades culturales, académicas, artísticas, deportivas o de otra índole, a nivel nacional o internacional, en representación del Estado, mediante la presentación de la nota de invitación por parte de la instancia de participación o por el interesado que deberá contener al menos información referente al lugar, tiempo de duración y motivo de la licencia, la misma que será autorizada por la Máxima Autoridad Ejecutiva mediante Resolución expresa.

Artículo 13.- (Tolerancia o licencia por norma específica). – I. Las servidoras y servidores públicos eventuales, así como las consultoras y consultores de línea se beneficiarán de las tolerancias y licencias establecidas en norma específica. Se regularán de acuerdo a la normativa y procedimientos que las establecen.

Artículo 14.- (Tolerancia). – I. Las tolerancias que el Estado otorgue en día laboral a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión social, serán de aplicación inmediata de acuerdo a lo que establezca el comunicado.

II. Las tolerancias otorgadas por la entidad contratante que beneficie al personal de planta, también tendrá efecto en el personal eventual y consultor en línea, sean estas individuales, grupales o institucionales, se habilitarán mediante memorándum, mismo que también deberá definir si la tolerancia es o no susceptible de compensación laboral.

III. Tanto las servidoras y servidores públicos eventuales como consultores de línea que ejerzan la docencia en universidades públicas, privadas o institutos superiores, los que se encuentren realizando estudios universitarios o de posgrado, gozarán de una tolerancia máxima de dos horas diarias, con el goce total de sus remuneraciones; debiendo acreditar su inscripción, asistencia regular y vencimiento semestral con la presentación de documentos originales. Este beneficio se suspenderá en los periodos de vacaciones de los centros de educación superior, por abandono o inasistencia reiterada a dichos instituciones de enseñanza y cuando se compruebe que el servidor público utiliza esa tolerancia en actividades ajenas a la enseñanza o estudios.



IV. Para mantener la tolerancia de dos horas diarias durante la vigencia de su contrato, los estudiantes y universitarios en la gestión académica deberán presentar una certificación de las materias aprobadas en el período lectivo anterior y el certificado de inscripción en el nuevo período lectivo académico.

V. Para ejercer la docencia y gozar de la tolerancia establecida, deberán presentar el contrato suscrito con la universidad pública, privada o instituto superior, el mismo que establece la cátedra o curso que ejercerá, así como el horario y la modalidad establecida.

VI. La tolerancia de dos horas diarias, deberá ser compensada con el trabajo de una hora diaria, encuéntrase en vigencia el horario continuo o discontinuo en la entidad contratante.

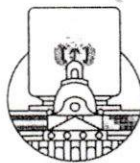
Artículo 15.- (Licencia por maternidad). – Las servidoras publicas eventuales y consultoras de línea, gozan de los mismos beneficios por maternidad que el personal de planta, en cuanto a licencias, subsidios y otros determinados en la normativa vigente. En tanto dure la vigencia de su contrato son inamovibles de su puesto de trabajo.

Artículo 16.- (Permiso sin goce de haberes). – I. El personal eventual o consultor de línea podrá beneficiarse de permisos sin goce de haberes por temas de urgencia o necesidad debidamente acreditada durante la vigencia de su contrato para:

- a. Atención médica del beneficiario o familiares y personas a su cargo, acreditada mediante Certificados Médicos de la persona objeto de la atención médica, que acrediten la aplicación del permiso conforme a las causas que motivaron el mismo;
- b. Asistencia a cursos, seminarios u otras actividades similares que no tengan relación con sus labores.
- c. Otros asuntos personales, en cuyo caso los descargos serán solicitados de acuerdo a la naturaleza y características de los hechos que motivaron el permiso.

Artículo 17.- (Asuetos). – El personal eventual o consultor de línea gozará de días de asueto que se presenten durante la vigencia de su contrato por:

- a. Día del Padre/Madre, medio día de asueto;
- b. Día de cumpleaños, medio día de asueto;
- c. Asuetos que la entidad otorgue en día laboral;
- d. Otros que el Estado otorgue en día laboral a través de comunicación expresa del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. Estos asuetos, serán de aplicación inmediata de acuerdo a lo que establezca el comunicado.
- e. Asueto de media jornada, como compensación laboral, cuando la realización excepcional de una actividad laboral determinada, sea individual o grupal, en horarios distintos al horario regular de trabajo, haya sido determinada de manera expresa por la autoridad jerárquica de un área organizacional, y cuyas horas trabajadas sean en número iguales o superiores a cuatro (4) horas de trabajo. El asueto será de una jornada cuando las horas trabajadas sean iguales o superiores a ocho (8) horas de trabajo.



CAPÍTULO 4 DE LOS DÍAS LIBRES

Artículo 18.- (Otorgamiento de días libres para personal eventual y consultor de línea). – El personal eventual y consultor de línea de cualquier entidad tendrá derecho al otorgamiento de días libres de descanso, bajo las siguientes previsiones:

- Por cada mes trabajado los beneficiarios computarán un día libre, sin perjuicio del plazo de su contrato. Los días libres podrán ser tomados de manera conjunta o separada de acuerdo al cronograma aprobado por las unidades de talento humano de la entidad contratante.
- Los días libres se gestionarán en días completos o medios días, y en ningún caso serán fraccionadas por horas; asimismo se computarán en días hábiles de trabajo
- Los días libres son irrenunciables y de uso obligatorio y no son susceptible de compensación pecuniaria.
- La servidora o servidor público eventual y las consultoras o consultores de línea, antes de hacer uso de sus días libres, deberán dejar su trabajo en orden y al día.

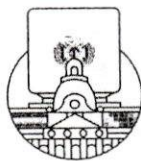
CAPÍTULO 5 REMUNERACIÓN, AGUINALDO Y REFRIGERIO

Artículo 19.- (Remuneración). – La remuneración otorgada a personal eventual o consultor de línea por el desempeño real y efectivo de sus funciones deberá enmarcarse en la escala salarial y las planillas presupuestarias aprobadas por la entidad y el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, bajo los siguientes parámetros:

- Tanto servidores públicos eventuales como consultores de línea tendrán derecho a una remuneración justa, digna y equitativa acorde a las funciones que desempeñan, la cual debe ser cancelada mensualmente hasta máximo el 10 de cada mes.
- Al desempeñar funciones recurrentes, la entidad solicitante no podrá establecer condiciones para el pago de la remuneración, salvo el pago al Sistema integral de pensiones para los y las consultores de línea.
- La remuneración a personal eventual o consultor de línea goza de inembargabilidad salvo orden judicial de autoridad competente o sanción ejecutoriada de proceso administrativo. Tampoco podrá ser sujeta a descuentos indebidos,
- Prescripción: Toda remuneración no cobrada durante dos años prescribe en favor del Estado, dicho plazo es computable desde que el servidor público eventual o consultor de línea ha dejado de ejercer ese derecho.

Artículo 20.- (Aguinaldo). – I. El Aguinaldo de Navidad, será cancelado al personal eventual y consultor de línea de la entidad que corresponda, en el marco de lo que establece la normativa vigente, y las disposiciones emitidas por las reparticiones estatales facultadas para el efecto.

II. Las servidoras y servidores públicos eventuales, así como consultores de línea, que hubiesen ejercido sus funciones por un tiempo menor de un año, tienen derecho a percibir su aguinaldo por duodécima correspondiente al mínimo de tres meses trabajados.



ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA
CÁMARA DE SENADORES

PL N.º 11 - CVRLSISS-SSF - Página 21

III. El aguinaldo no es susceptible de embargo judicial, retención, compensación, renuncia, transacción ni descuento de ninguna naturaleza.

Artículo 21.- (Refrigerios). – I. El refrigerio para personal eventual y consultor de línea será pagado por la entidad conforme a la normativa que lo regula para el personal de planta.

II. No se pagará refrigerio la personal eventual o consultor de línea, por el tiempo que corresponda a Permisos, Licencias, días libres, Inasistencias y/o Ausencias en el Puesto de Trabajo, quedando exceptuados del alcance del presente párrafo los Permisos Oficiales por Horas y las Comisiones que sean dentro del municipio donde se encuentre la sede habitual de trabajo.

TÍTULO III
DEL RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

Artículo 22.- (Régimen de responsabilidad por la función pública). – El personal eventual como consultor de línea que presenten servicio en las entidades del Estado, se encuentra sujeto a la normativa vigente de Responsabilidad por la Función Pública establecido en la Ley No 1178 y Decretos Reglamentarios.

Artículo 23.- (Régimen disciplinario interno). - El Régimen disciplinario de cada entidad es aplicable tanto a personal eventual como consultor de línea y se desarrollará conforme a la afectación positiva o negativa a la gestión por parte de estos, y contendrá Incentivos, así como faltas y sanciones.

Disposición Transitoria

ÚNICA. - El Ministerio de Economía y Finanzas Públicas y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión social, se encargarán de la reglamentación de la presente Ley, en lo que corresponda, en un plazo de 90 días a partir de su promulgación.

Disposición abrogatoria

ÚNICA. Quedan abrogadas todas las disposiciones contrarias a la presente Ley.

[Signature]
SENADORA NACIONAL
CÁMARA DE SENADORES
ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA

[Signature]
Sen. Dely C. Santa María Aguirre
SEGUNDA VICEPRESIDENTA
CÁMARA DE SENADORES
ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA

[Signature]
Silvia Gilma Salame Farjat
SENADORA NACIONAL
CÁMARA DE SENADORES
ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA

[Signature]
Andrea Barrientos Sahonero
SENADORA NACIONAL
CÁMARA DE SENADORES
ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA

[Signature]
Sen. María Vanía Rocha Muñoz
CÁMARA DE SENADORES
ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA

[Signature]
Sarai B. Reinaga La Madrid
SENADORA NACIONAL
ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA

[Signature]
Julio Hugo Romaña Galindo
SENADOR NACIONAL
CÁMARA DE SENADORES
ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA

[Signature]
Sen. Nely Verónica Gallo Soruco
SECRETARIA
COMITÉ DE POLÍTICAS FINANCIERAS,
MONETARIA, TRIBUTARIA Y SEGUROS
CÁMARA DE SENADORES
ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA

000016