



ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL
CÁMARA DE DIPUTADOS

La Paz 24 de marzo de 2026

CITE: ALP/ CD/ LGGM/ N° 006 /2025 - 2026

Señor:

Dip. Roberto Julio Catro Salazar
Presidente de la Cámara de Diputados
Asamblea Legislativa Plurinacional
Presente.-

CÁMARA DE DIPUTADOS SECRETARÍA GENERAL			
25 MAR 2026			
HORA	FIRMA		
N° REGISTRO	N° FOJAS		
1100	12		

CÁMARA DE DIPUTADOS PRESIDENCIA RECIBIDO	
24 MAR 2026	
HORA	FIRMA
15:44	
N° REGISTRO	N° FOJAS
1100	12

REF.: PRESENTA PROYECTO DE LEY

De mi mayor consideración:

Por intermedio de la presente, al amparo del Artículo 158 de la Constitución Política del Estado y el Artículo 117 del Reglamento General de la Cámara de Diputados, me permito remitir a su autoridad el **PROYECTO DE LEY DE FORTALECIMIENTO DEL PRINCIPIO DE MÉRITO Y REGULACIÓN DE LOS REQUISITOS DE EXPERIENCIA EN EL ACCESO AL SERVICIO PÚBLICO**, para su análisis, tratamiento y consideración conforme a procedimiento legislativo.

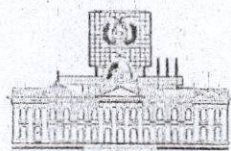
Adjunto a la presente los ejemplares correspondientes y el medio magnético.

Sin otro particular, saludo a usted con las consideraciones más distinguidas.

Atentamente,

Lucrecia Mealla
DIPUTADA NACIONAL
CÁMARA DE DIPUTADOS
ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL

Ref: 60671121





ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL
CÁMARA DE DIPUTADOS

CÁMARA DE DIPUTADOS
A LA COMISIÓN DE
CONSTITUCIÓN,
LEGISLACIÓN Y
SISTEMA ELECTORAL
SECRETARÍA GENERAL

PROYECTO DE LEY

Ley de Fortalecimiento del Principio de Mérito y Regulación de los Requisitos de Experiencia en el Acceso al Servicio Público

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

La Constitución Política del Estado establece que el ejercicio de la función pública debe regirse por los principios de legalidad, transparencia, eficiencia, responsabilidad y servicio a la sociedad, así como por los principios de igualdad, mérito, capacidad e idoneidad en el acceso a cargos públicos.

En concordancia con ello, la Ley N° 2027 Estatuto del Funcionario Público dispone que el ingreso a la función pública debe basarse en criterios de mérito y capacidad profesional, garantizando procesos orientados a la eficiencia administrativa y al servicio del interés general.

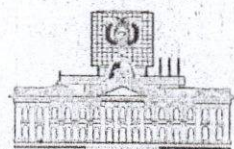
Sin embargo, si bien estas disposiciones establecen principios rectores, no desarrollan de manera específica criterios técnicos para la determinación y aplicación de los requisitos de experiencia profesional en los procesos de selección de personal, generando espacios de discrecionalidad en su implementación.

II. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En la práctica administrativa de diversas instituciones públicas del Estado Plurinacional de Bolivia, se evidencia la aplicación de requisitos de experiencia profesional que, en muchos casos, operan como barreras de acceso al servicio público.

Entre las prácticas más recurrentes se encuentra la exigencia de años mínimos de experiencia laboral frecuentemente establecidos de manera uniforme así como la valoración exclusiva de experiencia adquirida en el sector público, sin considerar la pertinencia, calidad o diversidad de la trayectoria profesional del postulante.

Estas exigencias afectan particularmente a jóvenes profesionales, así como a aquellos que han desarrollado experiencia relevante en el sector privado,





ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL CÁMARA DE DIPUTADOS

académico, social o en el ejercicio independiente, limitando sus posibilidades de acceder a cargos públicos aun cuando cuenten con las competencias necesarias.

De acuerdo con tendencias regionales en empleo público y reportes de organismos internacionales, una proporción significativa de convocatorias públicas en América Latina mantiene requisitos rígidos de experiencia, lo que reduce la participación efectiva de postulantes y limita la competitividad de los procesos de selección.

En el caso boliviano, si bien no existe un sistema unificado de datos públicos detallados sobre convocatorias, la revisión de procesos de selección en distintas entidades evidencia la recurrencia de requisitos estandarizados de experiencia que no siempre responden a un análisis técnico de las funciones del cargo.

III. BRECHA ENTRE NORMA Y PRÁCTICA

La situación descrita refleja una brecha entre los principios establecidos en la normativa vigente y su aplicación efectiva.

Si bien el ordenamiento jurídico reconoce el mérito y la igualdad de oportunidades como pilares del acceso al servicio público, en la práctica estos principios pueden verse limitados por la imposición de requisitos formales que restringen la participación en los procesos de selección.

Esta brecha genera efectos negativos, tales como:

- Reducción de la competencia en los procesos de selección.
- Limitación en la incorporación de nuevos perfiles profesionales.
- Reproducción de estructuras laborales poco dinámicas.
- Dificultad para incorporar innovación y nuevas capacidades técnicas.

IV. ANÁLISIS TÉCNICO DE LOS REQUISITOS DE EXPERIENCIA

La experiencia profesional constituye un elemento relevante para el desempeño de funciones públicas; sin embargo, su exigencia debe responder a criterios técnicos vinculados a la naturaleza del cargo.



ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL
CÁMARA DE DIPUTADOS

La imposición de requisitos basados exclusivamente en el número de años de experiencia no necesariamente garantiza la idoneidad del postulante, en tanto no considera la calidad, pertinencia ni el nivel de responsabilidad de las funciones desempeñadas previamente.

Diversos estudios en gestión pública y recursos humanos coinciden en que los modelos más eficientes de selección de personal priorizan la evaluación de competencias, habilidades y experiencia relevante, antes que la aplicación de criterios rígidos y cuantitativos.

En este sentido, la experiencia debe ser entendida como un criterio cualitativo, orientado a evaluar la capacidad efectiva del postulante, y no como un requisito formal que limite el acceso.

V. REFERENCIAS Y EXPERIENCIA COMPARADA INTERNACIONAL

Las tendencias internacionales en materia de gestión pública reflejan una evolución hacia sistemas de selección más flexibles y orientados a competencias.

En Chile, el sistema de Alta Dirección Pública ha incorporado mecanismos de evaluación basados en competencias, reduciendo la rigidez en los requisitos de experiencia y promoviendo procesos más competitivos y transparentes.

En Perú, a través de su sistema de gestión de recursos humanos, se ha avanzado en la definición de perfiles de puesto que priorizan la experiencia relevante y las competencias, reconociendo la trayectoria en distintos sectores.

Por su parte, en España, el acceso a la función pública se basa en procesos de evaluación integral que consideran tanto la formación como la experiencia pertinente, en el marco de los principios de mérito y capacidad.

Asimismo, organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos han señalado que los sistemas de empleo público más eficientes son aquellos que combinan criterios de mérito con mecanismos de evaluación de competencias, evitando el uso de requisitos excesivamente restrictivos.



ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL
CÁMARA DE DIPUTADOS

Estas experiencias evidencian que la regulación adecuada de los requisitos de experiencia contribuye a mejorar la calidad del servicio público y a fortalecer la eficiencia institucional.

VI. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA NORMATIVA

La presente Ley tiene como finalidad regular los requisitos de experiencia profesional en los procesos de selección de personal en el sector público, garantizando que estos sean aplicados de manera técnica, proporcional y pertinente.

La Ley no elimina la experiencia como requisito, sino que establece criterios para su adecuada utilización, evitando que se convierta en un mecanismo de exclusión.

En este sentido, la propuesta normativa busca:

- Garantizar que los requisitos de experiencia estén directamente vinculados a las funciones del cargo.
- Evitar la imposición de requisitos arbitrarios o desproporcionados.
- Reconocer la experiencia adquirida en distintos ámbitos.
- Promover procesos de selección más abiertos y competitivos.

De esta manera, se contribuye a la materialización efectiva de los principios de mérito e igualdad de oportunidades.

VII. BENEFICIOS ESPERADOS

La implementación de la presente Ley permitirá:

- Ampliar el acceso al servicio público a profesionales calificados.
- Incrementar la competitividad en los procesos de selección.
- Mejorar la calidad del talento humano en las instituciones públicas.
- Promover la innovación y modernización de la administración pública.
- Fortalecer la transparencia y objetividad en las convocatorias.

VIII. IMPACTO INSTITUCIONAL





ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL
CÁMARA DE DIPUTADOS

Situación actual:

- Requisitos rígidos de experiencia.
- Limitación en la participación de postulantes.
- Procesos de selección menos competitivos.

Situación esperada:

- Requisitos de experiencia regulados y pertinentes.
- Mayor apertura y diversidad de postulantes.
- Selección basada en mérito real e idoneidad.

IX. CONCLUSIÓN

La presente Ley constituye una respuesta normativa a una problemática identificada en la práctica administrativa, orientada a garantizar que los requisitos de experiencia profesional cumplan una función técnica y no restrictiva.

En ese sentido, la propuesta fortalece el principio de mérito, promueve la igualdad de oportunidades y contribuye al desarrollo de una administración pública más eficiente, inclusiva y orientada a resultados.

MARCO JURÍDICO

I. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

La Constitución Política del Estado establece el marco normativo fundamental que rige el acceso y ejercicio de la función pública en el Estado Plurinacional de Bolivia.

En ese sentido, el acceso a la función pública se encuentra sustentado en los principios de igualdad, mérito, capacidad e idoneidad, los cuales constituyen pilares esenciales para garantizar una administración pública eficiente, transparente y orientada al servicio de la sociedad.

Asimismo, la Constitución reconoce el derecho de todas las ciudadanas y ciudadanos a acceder a funciones públicas en condiciones de igualdad, sin discriminación y bajo criterios objetivos, lo que implica la obligación del Estado de establecer mecanismos que aseguren procesos de selección justos, transparentes y basados en el mérito.





ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL
CÁMARA DE DIPUTADOS

En este marco, corresponde al legislador desarrollar y perfeccionar los instrumentos normativos que permitan hacer efectivos estos principios, evitando que su aplicación se vea limitada por prácticas administrativas que generen barreras de acceso injustificadas.

II. MARCO LEGAL VIGENTE

En desarrollo de los principios constitucionales, la Ley N° 2027 Estatuto del Funcionario Público regula el régimen del servicio público, estableciendo que el ingreso a la función pública debe basarse en criterios de mérito, capacidad e idoneidad.

Dicha norma dispone que el ejercicio de la función pública debe orientarse a la eficiencia administrativa, la profesionalización del servicio público y la igualdad de oportunidades en el acceso a cargos públicos.

No obstante, si bien el Estatuto del Funcionario Público reconoce estos principios, no establece criterios específicos para la definición y aplicación de los requisitos de experiencia profesional en los procesos de selección, lo que permite que las entidades públicas definan dichos requisitos con amplios márgenes de discrecionalidad.

III. NORMATIVA COMPLEMENTARIA Y REGLAMENTARIA

En el ámbito administrativo, diversas normas reglamentarias, manuales de funciones y convocatorias públicas establecen requisitos de experiencia profesional para el acceso a cargos públicos.

Sin embargo, estas disposiciones suelen formularse de manera heterogénea entre distintas instituciones, careciendo de criterios uniformes que garanticen que los requisitos de experiencia respondan a parámetros técnicos de pertinencia, proporcionalidad y relación directa con las funciones del cargo.

Esta situación genera una aplicación desigual de los principios de mérito e igualdad de oportunidades, así como la posibilidad de establecer requisitos que, en la práctica, operan como restricciones al acceso al servicio público.

IV. VACÍO NORMATIVO IDENTIFICADO





ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL CÁMARA DE DIPUTADOS

Del análisis del marco jurídico vigente se evidencia la existencia de un vacío normativo específico en relación con la regulación de los requisitos de experiencia profesional en los procesos de selección de personal en el sector público.

Si bien existen principios generales que orientan el acceso al servicio público, no se cuenta con una norma que:

- Establezca criterios claros sobre la pertinencia de la experiencia profesional.
- Regule la proporcionalidad de los requisitos de experiencia en función del cargo.
- Evite la imposición de requisitos que limiten la participación de postulantes calificados.
- Reconozca de manera expresa la validez de la experiencia adquirida en distintos ámbitos.

Este vacío normativo permite que, en la práctica, los requisitos de experiencia sean utilizados como filtros formales que no necesariamente contribuyen a la selección de los perfiles más idóneos.

V. NECESIDAD DE INTERVENCIÓN LEGISLATIVA

En atención a lo expuesto, resulta necesario establecer un marco normativo que regule de manera específica los requisitos de experiencia profesional en el acceso al servicio público, a fin de garantizar su aplicación conforme a criterios técnicos y objetivos.

La intervención legislativa se justifica en la necesidad de:

- Asegurar la aplicación efectiva de los principios constitucionales de mérito e igualdad de oportunidades.
- Reducir la discrecionalidad en la definición de requisitos de experiencia.
- Promover procesos de selección más transparentes, competitivos y abiertos.
- Fortalecer la profesionalización del servicio público.

VI. COMPATIBILIDAD CON EL ORDENAMIENTO JURÍDICO





ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL
CÁMARA DE DIPUTADOS

La presente propuesta normativa no contradice ni sustituye el marco legal vigente, sino que lo complementa y desarrolla, en particular en lo referido a la aplicación de los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades.

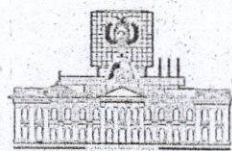
En este sentido, la Ley se enmarca dentro de los lineamientos establecidos por la Constitución Política del Estado y la Ley N° 2027 Estatuto del Funcionario Público, contribuyendo a su efectiva implementación.

VII. ALCANCE DE LA PROPUESTA

La presente Ley tiene un alcance transversal en el sector público, siendo aplicable a todas las instituciones del Estado, con el objetivo de establecer criterios uniformes en la regulación de los requisitos de experiencia profesional.

De esta manera, se busca garantizar un tratamiento homogéneo en los procesos de selección, evitando prácticas dispares entre entidades y fortaleciendo la coherencia del sistema de empleo público.


Lorena G. García Mealla
DIPUTADA NACIONAL
CÁMARA DE DIPUTADOS
ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL





ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL
CÁMARA DE DIPUTADOS

PROYECTO DE LEY

CÁMARA DE DIPUTADOS
A LA COMISIÓN DE
CONSTITUCIÓN,
LEGISLACIÓN Y
SISTEMA ELECTORAL
SECRETARÍA GENERAL

**LEY DE FORTALECIMIENTO DEL PRINCIPIO DE MÉRITO Y REGULACIÓN DE
LOS REQUISITOS DE EXPERIENCIA EN EL ACCESO AL SERVICIO PÚBLICO**

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL,

DECRETA:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. (OBJETO)

La presente Ley tiene por objeto **regular los requisitos de experiencia profesional en los procesos de selección de personal en el sector público**, garantizando su aplicación conforme a criterios de pertinencia, proporcionalidad y relación directa con las funciones del cargo, en el marco del fortalecimiento del principio de mérito y la igualdad de oportunidades en el acceso al servicio público.

ARTÍCULO 2. (ÁMBITO DE APLICACIÓN)

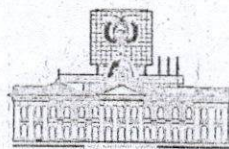
La presente Ley es de aplicación obligatoria para todas las entidades del sector público del Estado Plurinacional de Bolivia, comprendiendo:

- a) Órganos del nivel central del Estado
- b) Entidades descentralizadas y desconcentradas
- c) Empresas públicas
- d) Gobiernos Autónomos Departamentales
- e) Gobiernos Autónomos Municipales
- f) Universidades públicas y demás entidades bajo tuición del Estado

ARTÍCULO 3. (PRINCIPIOS)

El acceso al servicio público se regirá por los siguientes principios:

- a) **Mérito**, basado en la capacidad y desempeño del postulante.
- b) **Idoneidad**, entendida como la aptitud técnica y profesional para el ejercicio del cargo.
- c) **Igualdad de oportunidades**, garantizando el acceso en condiciones





ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL
CÁMARA DE DIPUTADOS

equitativas.

- d) **Transparencia**, en los procesos de selección.
- e) **Pertinencia**, en la definición de requisitos en relación al cargo.
- f) **Proporcionalidad**, en la exigencia de requisitos conforme a la complejidad del puesto.

CAPÍTULO II

DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

ARTÍCULO 4. (RECONOCIMIENTO DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL)

I. La experiencia profesional requerida para el acceso a cargos en el sector público podrá acreditarse mediante actividades desarrolladas en:

- a) El sector público
- b) El sector privado
- c) Instituciones académicas
- d) Organizaciones de la sociedad civil
- e) Ejercicio profesional independiente

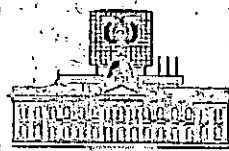
II. La experiencia profesional deberá estar **directamente relacionada con las funciones y responsabilidades del cargo** al cual se postula.

ARTÍCULO 5. (REGULACIÓN DE LOS REQUISITOS DE EXPERIENCIA)

I. Las entidades públicas deberán establecer los requisitos de experiencia profesional en sus procesos de selección de personal **en función de la naturaleza, complejidad y responsabilidades del cargo**, garantizando su pertinencia y proporcionalidad.

II. **No podrán establecerse requisitos de experiencia que:**

- a) No guarden relación directa con las funciones del cargo.
- b) Sean desproporcionados respecto a las responsabilidades del puesto.
- c) Limiten la participación de postulantes calificados mediante criterios exclusivamente cuantitativos no justificados técnicamente.





ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL
CÁMARA DE DIPUTADOS

III. La exigencia de experiencia en el sector público **no podrá ser considerada como requisito exclusivo**, salvo cuando la naturaleza del cargo lo requiera de manera debidamente fundamentada.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 6. (ADECUACIÓN NORMATIVA)

Las entidades públicas deberán adecuar sus reglamentos internos, manuales de funciones y convocatorias públicas a lo establecido en la presente Ley, en un plazo máximo de noventa (90) días calendario a partir de su publicación.

ARTÍCULO 7. (REGLAMENTACIÓN)

El Órgano Ejecutivo, en el marco de sus competencias, reglamentará la presente Ley en un plazo no mayor a noventa (90) días calendario.


DIPUTADA NACIONAL
CÁMARA DE DIPUTADOS
ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL

