



**UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR
SEDE CENTRAL
Sucre – Bolivia**

**MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y
DERECHO PROCESAL CONSTITUCIONAL
Gestiones 2018 - 2019**

**LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN Y LA
INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD**

**Tesis presentada para obtener el
Grado Académico de Magister en
Derecho Constitucional y Derecho
Procesal Constitucional**

MAESTRANTE: NEGDA MARIZOL CAMACHO ROJAS

Sucre - Bolivia

2020



UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR
SEDE CENTRAL
Sucre – Bolivia

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y
DERECHO PROCESAL CONSTITUCIONAL
Gestiones 2018 - 2019

LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN Y LA
INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD

Tesis presentada para obtener el
Grado Académico de Magister en
Derecho Constitucional y Derecho
Procesal Constitucional

MAESTRANTE: NEGDA MARIZOL CAMACHO ROJAS
TUTOR: JAIME VILLALTA OLMOS, Ph.D.

Sucre - Bolivia

2020

DEDICATORIA

A mi hijita:

Constanza Serrudo Camacho.

Por enseñarme el enorme valor de la felicidad, en todos aquellos actos de ternura e inocencia desde que llegó a mi vida.

A quien dedico no un Trabajo de Grado, sino mi vida entera.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mi mamá Marizol Rojas Sossa por el tiempo y el apoyo incondicional que me ha brindado para la realización y la redacción de este Trabajo de Grado.

RESUMEN

Cada Estado define el régimen básico de los derechos y libertades de sus ciudadanos, en sus Constituciones Políticas, articulando su propio sistema de convivencia, y configurándose como la guía reguladora de normas sociales, familiares y educativas.

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, no sólo reconoce el alto valor que la educación representa para el Estado y la sociedad, sino que además la favorece y protege.

A través de la educación, se pretende el desarrollo de la personalidad humana, haciendo especial hincapié en los trabajadores de la educación que son los ejecutores de la misma.

En el Marco Teórico se analizó lo relacionado con el Derecho Laboral o del Trabajo, que es producto del modo de producción capitalista, mismo que precisa de la libertad del trabajador y venta de su fuerza de trabajo por el precio de un salario al capitalista, propietario del medio de producción, para la producción de mercancías.

El papel de la pedagogía constitucional frente al tema de la democracia, compone uno de los principios esenciales de la formación participativa de la ciudadanía en cualquier tipo de investigación social. Este trabajo busca definir un sistema de argumentos económico-constitucionales y laborales para que los trabajadores de la educación logren el derecho a la indemnización por antigüedad, a través de una propuesta, organizada y secuencial, orientada a fortalecer la participación de este sector, como protagonistas en el rol de la educación; que según la CPE vigente, en su Art. 77 Parágrafo. I consagra que la educación es la “función Suprema y primera responsabilidad financiera del Estado”.

En el marco contextual se ve cómo actualmente, más del 90 % de los trabajadores de la educación del magisterio público no desean jubilarse y prefieren trabajar hasta la muerte, ya que sus sueldos se ven disminuidos de manera considerable y para colmo por ser considerados funcionarios públicos, se les niega el derecho a la indemnización por antigüedad.

Este trabajo de investigación aborda sobre el reconocimiento de derechos laborales en favor de los trabajadores de la educación. La relación profesional entre el Estado - empleador y el Maestro o Administrativo del Magisterio Nacional se configura como un sistema complejo que da lugar a derechos laborales como la indemnización por antigüedad y entre otros.

Es por este motivo que dentro de la propuesta se ha desarrollado todas las observaciones realizadas, con la finalidad de poder alcanzar un estudio más amplio de la indemnización por antigüedad y así Diseñar un sistema de Argumentos Económico-Constitucionales y Laborales, para que a los trabajadores de la educación se les reconozcan el derecho a la indemnización por antigüedad.

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN		2
1 ANTECEDENTES		2
2 JUSTIFICACIÓN		4
3 SITUACIÓN PROBLÉMICA		5
4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA		6
5 DETERMINACIÓN DEL OBJETO		7
6 OBJETIVOS		7
6.1 FORMULACIÓN DEL OBJETIVO GENERAL		7
6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS		8
7 CAMPO DE ACCIÓN		8
8 HIPÓTESIS		8
9 DISEÑO METODOLÓGICO		9
9.1 MÉTODOS TEÓRICOS		9
9.1.1 MÉTODO INDUCTIVO-DEDUCTIVO		9
9.1.2 MÉTODO HISTÓRICO-LÓGICO		9
9.1.3 MÉTODO DIALÉCTICO		10
9.1.4 MÉTODO DE LA MODELACIÓN		10
9.1.5 MÉTODO SISTÉMICO		10
9.2 MÉTODOS EMPÍRICOS		11
10 LA ENTREVISTA		11
11 LA ENCUESTA		11
12 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		11
12.1 VARIABLE INDEPENDIENTE:		11
12.2 VARIABLE DEPENDIENTE		12

CAPÍTULO I.....	14
MARCO TEÓRICO	14
1 MARCO HISTÓRICO	14
1.1 SOCIEDAD Y DERECHO.....	18
1.1.1 REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.....	19
1.1.2 LA NECESIDAD DE PAGAR INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD A LOS TRABAJADORES.....	20
1.2 MARCO CONCEPTUAL	21
1.2.1 EMPLEADOR	21
1.2.2 TRABAJADOR.....	21
1.2.3 FUNCIÓN PÚBLICA	21
1.2.4 ESTADO	22
1.2.5 SUELDO, REMUNERACIÓN O SALARIO	22
1.2.6 LAS BONIFICACIONES	23
1.2.7 FUNCIONARIO PÚBLICO	23
1.2.8 INAMOVILIDAD FUNCIONARIA	23
1.2.9 EMPLEADO PÚBLICO	23
1.2.10 JORNADA DE TRABAJO	23
1.2.11 CONTRATO DE TRABAJO.....	23
1.2.12 DERECHO AL TRABAJO.....	24
1.2.13 DERECHOS HUMANOS	24
1.2.14 IGUALDAD	24
1.2.15 DISCRIMINACIÓN	24
1.2.16 ECONOMÍA.....	25
1.3 MARCO CONTEXTUAL	25

1.3.1	CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE EDUCACIÓN URBANA DE BOLIVIA.....	26
1.3.2	CARACTERÍSTICAS CONTEXTUALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN.....	27
1.3.3	RELACIÓN DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA.....	28
1.3.4	PRINCIPIO DE PREEMINENCIA DEL CONTEXTO.....	29
1.3.5	FUNDAMENTACIÓN DE LAS INDEMNIZACIONES POR ANTIGÜEDAD.....	30
1.3.5.1	LEGISLACIÓN INTERNACIONAL.....	30
1.3.5.2	LEGISLACIÓN NACIONAL.....	31
1.3.5.3	JURISPRUDENCIA INTERNACIONAL.....	34
1.3.5.4	JURISPRUDENCIA NACIONAL.....	35
1.3.6	NATURALEZA SALARIAL DE LA INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD.....	38
1.3.7	LA TEORÍA INSTITUCIONAL Y EL TRABAJO.....	38
1.3.8	CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJO DEL MAESTRO.....	40
1.3.8.1	TRABAJO POR CUENTA AJENA.....	40
1.3.8.2	SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA.....	40
1.3.9	JORNADA DE TRABAJO.....	40
1.3.9.1	SALARIO.....	40
1.4	DERECHOS HUMANOS Y EL TRABAJO.....	41
1.4.1	LOS CONVENIOS INTERNACIONALES Y EL TRABAJADOR DE LA EDUCACIÓN.....	42
1.5	DERECHOS HUMANOS Y LA FUNCIÓN PÚBLICA.....	43
1.5.1	TEORÍAS DEL DERECHO PRIVADO.....	44
1.5.2	TEORÍAS DEL DERECHO POLÍTICO.....	44

1.5.3	TEORÍA CONTRACTUAL DEL DERECHO PÚBLICO	44
1.5.4	EMPLEADOS PÚBLICOS QUE RECIBEN LA INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD.	45
1.5.5	EMPLEADOS PÚBLICOS QUE RECIBEN LA INDEMNIZACIÓN POR EL COMPONENTE ECONÓMICO Y LA EDUCACIÓN.	46
1.5.6	LA NATURALEZA Y ALCANCES DE LAS EXPRESIONES FUNCIONARIO PÚBLICO E INAMOVILIDAD FUNCIONARIA.....	47
1.6	MODELO TEÓRICO	48
1.6.1	FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS	48
1.6.2	FUNDAMENTOS ECONÓMICOS	49
1.6.3	FUNDAMENTOS SOCIOLÓGICOS	50
1.6.4	FUNDAMENTOS JURÍDICO-CONSTITUCIONALES.....	51
1.6.5	FUNDAMENTOS JURÍDICO-LABORALES.....	53
1.7	PRECISIÓN DE REGULARIDADES.....	54
1.7.1	LA SÓLIDA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DE LA ACTIVIDAD DEL TRABAJADOR DE LA EDUCACIÓN Y SU EXCLUSIÓN PERMANENTE	54
1.7.2	DERECHOS HUMANOS Y EL INCUMPLIMIENTO DEL ESTADO BOLIVIANO.....	54
1.7.3	ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA Y LA PRECARIEDAD SALARIAL	55
1.7.4	NO HAY MANEJO SISTÉMICO DE LA EDUCACIÓN.....	56
1.8	CONCLUSIONES	56
	CAPÍTULO II.....	58
	DIAGNÓSTICO.....	58
2	LA SITUACIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN	58
2.1	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	58

2.1.1	Se formuló la siguiente pregunta: ¿Cuántos años trabaja en el Magisterio?	58
2.1.2	Respondieron a esta interrogante: ¿Cuál es su categoría en el escalafón docente?	59
2.1.3	Se elaboró la siguiente pregunta: ¿Usted tiene indemnización por antigüedad?	60
2.1.4	Se elaboró la siguiente pregunta: ¿Los trabajadores de la educación consideran que son acreedores de los derechos laborales?	60
2.1.5	Se elaboró la siguiente pregunta: ¿Considera que los bonos deben incorporarse al haber básico?	61
2.1.6	Se elaboró la siguiente pregunta: ¿Cuál es su opinión sobre la indemnización por antigüedad?	62
2.1.7	Se elaboró la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las causas de desgaste físico y mental del docente?	62
2.1.8	Se elaboró la siguiente pregunta: ¿Un trabajador dependiente, cree que debería tener derecho a esta indemnización?	63
2.1.9	PRESUPUESTO	64
2.2	LA ENTREVISTA	65
2.3	VERIFICACIÓN INICIAL EMPÍRICA DEL MODELO TEÓRICO	66
2.3.1	LOS COMPONENTES DEL SISTEMA DE ARGUMENTOS	66
2.3.2	EVIDENCIA CONSTITUCIONAL	67
2.4	CONCLUSIONES	67
	CAPÍTULO III.....	70
	PROPUESTA.....	70
3	INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD PARA LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN	70
3.1	EL ENFOQUE SISTÉMICO DE LA PROPUESTA.....	70

3.1.1	SISTEMA.....	70
3.1.2	EL ENFOQUE SISTÉMICO	71
3.2	DISEÑO DEL SISTEMA DE ARGUMENTOS.....	71
3.2.1	FUNDAMENTACIÓN INTERNACIONAL JURÍDICA	71
3.2.1.1	FUNDAMENTACIÓN CONSTITUCIONAL Y LABORAL	72
3.2.1.2	FUNDAMENTACIÓN Y CONDUCTA ECONÓMICA.....	73
3.2.1.3	REESTRUCTURACIÓN PRESUPUESTARIA DE SERVICIO DE EDUCACIÓN	74
3.2.1.4	SERVICIOS EDUCATIVOS.....	75
3.2.1.5	EVIDENCIA LABORAL.....	76
3.3	LAS RELACIONES DE SUBORDINACIÓN Y COORDINACIÓN DEL SISTEMA.....	76
3.4	EL SISTEMA Y EL CUMPLIMIENTO DE NORMAS CONSTITUCIONALES Y DE DERECHOS HUMANOS.....	77
3.5	INCLUSIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN A LA LEY GENERAL DEL TRABAJO	77
	CAPÍTULO IV	81
4	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	81
4.1	CONCLUSIONES GENERALES	81
4.2	RECOMENDACIONES.....	82
	Bibliografía	84

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Variable Independiente	12
Cuadro 2: Variable Dependiente.....	12
Cuadro 3: Porcentaje del bono de antigüedad.....	37
Cuadro 4: Bonos Magisterio Rural y Urbano	63
Cuadro 5: Presupuesto	64
Cuadro 6: Salarios de los profesores.....	74
Cuadro 7: Bonos para los maestros y maestras 2019 Ministerio de Educación del Estado Plurinacional de Bolivia.....	74

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Años de trabajo	58
Gráfico 2: Categoría en el escalón.....	59
Gráfico 3: Indemnización Laboral por antigüedad.....	60
Gráfico 4: Derechos laborales.....	60
Gráfico 5: Incorporación del haber básico	61
Gráfico 6: Opinión sobre la indemnización por antigüedad.....	62
Gráfico 7: Principales motivos.....	62
Gráfico 8: Presupuesto	64

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: ENTREVISTA PARA AUTORIDADES DE LA DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN DE CHUQUISACA	88
Anexo 2: CUESTIONARIO PARA MAESTROS.....	90
Anexo 3: CARÁTULA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE EDUCACIÓN URBANA DE BOLIVIA.....	92

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

1 ANTECEDENTES

La educación es un fenómeno social y como fenómeno social debe estudiarse según el contexto y momento histórico que responde a intereses de determinados sectores, en diferentes momentos históricos.

El Dr. Roberto Alvarado Daza, docente de la Facultad de Derecho de la Universidad Mayor Real y Pontificia San Francisco Xavier de Chuquisaca, realizó una enjundiosa investigación sobre la educación que se publicó como texto de estudio con el Título de “Sociología Americana”, donde describe de manera radiográfica la evolución de la educación en Bolivia, que logra instaurarse en la época republicana y sistematiza en los siguientes períodos: “era precolombina”, “época colonial” y “época republicana”, coincidiendo con la primera Constitución Política del Estado.¹

En la denominada era precolombina sostiene que la educación hasta los doce años se redujo estrictamente a la actividad doméstica y con el desarrollo de la sociedad incaica se instituyó una educación oficial que tenía el objetivo de capacitar a la nobleza, para el gobierno, para el sacerdocio, para la actividad militar, y para el pueblo con el propósito de lograr “la sumisión”.

Durante la época colonial la iglesia católica monopolizó el manejo de la educación cuyos destinatarios eran los criollos; los mestizos difícilmente podían acceder a las bondades de la incipiente educación; los indígenas estaban totalmente marginados; la creación de algunas universidades tenía el objetivo de formar clérigos y juristas.

En la época republicana el libertador Bolívar invitó a su maestro Simón Rodríguez y Carreño para que organizara la instrucción pública del nuevo Estado. El mariscal de Ayacucho se atrevió a nacionalizar parte de los bienes de la iglesia para la fundación de colegios en capitales de departamento; es decir, durante el siglo XIX, transcurrió la educación sin planes de estudio y sin docentes

¹ Alvarado, Roberto. (1979), Apuntes para una Visión Dialéctica de Bolivia, Editorial Roalva, La Paz – Bolivia

profesionales. En la primera mitad del siglo XX se desarrolló la formación profesional de los profesores, que posibilitó un innegable avance.

Corresponde puntualizar que en el seno de las organizaciones sindicales de los maestros siempre estuvo latente la reivindicación de ser acreedores a los derechos y beneficios que otorga la Ley General del Trabajo, empero siempre negado bajo el pretexto de que son funcionarios públicos.

Otro hito importante es la promulgación del Código de la Educación Boliviana, a instancias de las incipientes organizaciones de los maestros, en ese instrumento legal se refiere al “**personal docente**”, estableciendo su formación profesional y su derecho a la inamovilidad y específicamente señala que tendrá una “remuneración justa y suficiente que la permita un decoroso nivel de vida”. Esas buenas intenciones jamás se han cumplido y nunca han pasado de simples expresiones líricas.

El investigador Guillermo Lora publicó en 1979 **Sindicalismo del Magisterio (1825-1932)**, este agudo investigador y su equipo señalan que los maestros han estado presentes en las luchas por la Constitución Sindical de los Trabajadores bolivianos, especialmente a lo largo del Siglo XX, con el aporte de cuadros intelectuales en el campo pedagógico y sindical, que registra la historia social y cultural del país.²

También se puede concluir de la abundante información que los otros sectores laborales, en lucha constante, lograron derechos como las indemnizaciones por desahucio y por antigüedad, pago por trabajo nocturno, horas extras, dominicales y otros derechos, pero el magisterio al parecer consintió estar marginado, obnubilado por la inamovilidad funcionaria, aceptando su pobreza y la que siempre ha marcado los límites de su desarrollo intelectual y social.

Sin embargo, corresponde puntualizar que en el seno de las organizaciones sindicales de los maestros siempre estuvo latente la reivindicación de ser

² Lora G. (1979), Historia del Movimiento Obrero Boliviano. Tomo IV (1933 - 1949), editorial Masas, La Paz – Bolivia

acreedores a los derechos y beneficios que otorga la Ley General del Trabajo, empero siempre negado bajo el pretexto de que son funcionarios públicos.

Con toda objetividad se percibe que el bloque de derechos laborales, reconocido constitucionalmente, no alcanza en su integridad a los trabajadores de la educación, pese a que cumplen servicios dependientes y subordinados, por cuenta ajena y en la delicada función de formar el capital humano, en un momento histórico de la cuarta revolución industrial que exige del profesor la más alta formación profesional y actualización permanente. Esta situación abre un espacio enorme para la investigación científica, porque la educación no es imparcial, tiene un contenido político que responde a ciertos intereses; desde hace siglos es el instrumento más importante y eficaz para uniformar la opinión y el pensamiento social.

El investigador Rolando Barral Zegarra³, en la actualidad, habla del colonialismo pedagógico, de la opción educativa indigenista, nacionalista, del racismo y la educación, etc. pero no toma una posición sobre los derechos laborales del trabajador de la educación, porque este profesional fuera de cumplir sus necesidades básicas requiere, para su buen desempeño como docente, una cualificación permanente que solamente se puede lograr con un salario que cubra sus necesidades.

2 JUSTIFICACIÓN

La relación anterior permite afirmar que las investigaciones desarrolladas sobre la educación y el maestro son insuficientes porque no se toma en cuenta lo esencial que son los derechos laborales.

A partir de esta aseveración es una obligación desarrollar la investigación que permita pergeñar nuevos conocimientos que justifiquen el acceso del magisterio organizado a la indemnización por antigüedad, al pago por los trabajos realizados en horas extras, en días feriados, etc. porque la condición de

³ Barragal R. (2020), VI Congreso Internacional de Propuestas Educativas Innovadoras, citado en: <https://cidecuador.org/congreso/vi-congreso-internacional-de-propuestas-educativas-innovadoras/>, Recuperado en 18 de mayo de 2020.

empleado público y la inamovilidad funcionaria, no son argumentos válidos, para para justificar el cercenamiento de derechos a los maestros.

Además, está en discusión si la inamovilidad en estos días beneficia al trabajador de la educación o es un medio que anula la competitividad y el permanente desarrollo profesional. En la regulación constitucional en el Art. 49 párrafo III:

“El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral”.

Es decir, está en vigencia la inamovilidad para todos los trabajadores y aún para los que son acreedores a la indemnización por antigüedad, lo que concierne, que la inamovilidad no es un privilegio exclusivo del magisterio.

La condición de empleado público tampoco es óbice para acceder a derechos laborales, porque en la realidad boliviana existen funcionarios públicos que están sujetos a las leyes laborales como los docentes de las universidades públicas, los trabajadores de empresas públicas y empleados de otras entidades públicas.

Las razones que justifican esta investigación se las resume en la siguiente forma:

- 1) Se trata de un sector de vital importancia, cuya actividad esencial es formar a la niñez y la juventud boliviana.
- 2) Los resultados de la investigación beneficiarán a más de 179.000 maestros que existen en el país.
- 3) Será un cumplimiento estricto, en el terreno de los hechos, de las normas constitucionales de protección al trabajo, bajo la figura de inamovilidad.
- 4) Habrá un aporte teórico en la modelación de una concepción de que no existe contradicción entre los derechos laborales y la condición de empleado público.

Como resultado de esta investigación, además se logró un aporte práctico en la propuesta de cómo operar el pago de indemnización y un aporte teórico en las regularidades identificadas.

3 SITUACIÓN PROBLÉMICA

El tema de investigación abarca a los *trabajadores de la educación y las indemnizaciones*, en este espacio de la realidad que se expresa en los procesos

administrativos del Ministerio de Educación, pueden presentarse varias dificultades, se enumeran algunas de ellas en los siguientes términos:

- 1) Cuando el trabajador de la educación se acoge a la jubilación o se retira voluntariamente, no recibe la indemnización por el tiempo de servicios, es decir el Estado no reconoce el desgaste físico, mental y psicológico que sufre en el tiempo de trabajo;
- 2) La desvinculación laboral del maestro, sin indemnización por antigüedad conlleva situaciones de miseria y consiguientemente privaciones para la familia porque el monto de la jubilación es insignificante;
- 3) Para superar esas situaciones también se ha manejado, permanentemente, el acceso al pago de indemnizaciones en los casos permitidos por la Ley General del Trabajo;
- 4) El Estado boliviano niega terminantemente esa posibilidad con el argumento que los maestros son empleados públicos;
- 5) Otro argumento que se esgrime es la falta de recursos económicos y que sería insostenible el pago de beneficios sociales y derechos laborales.

Como el tema de investigación implica una gama de dificultades de carácter económico, social, jurídico-constitucional y político no es posible abarcar todo por la precisión y sistematicidad que implica la investigación científica, por lo que toma un aspecto al parecer muy importante.

4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

De ese amplio espectro de dificultades que presenta la *situación problemática* referida a los *maestros y el pago de los derechos laborales*, se ha seleccionado el problema de *pago de indemnización por antigüedad y por despido intempestivo*. Se formula el problema de investigación en la siguiente forma:

¿Cómo el principio de protección constitucional del trabajo, puede concretar que los trabajadores de la educación accedan al derecho de indemnización por antigüedad, porque al presente están marginados de este derecho laboral, pese a las disposiciones constitucionales?

Es problema de investigación, porque existe un contenido teórico de protección al trabajador que se consagra en la Constitución Política del Estado y todo el arsenal de doctrina del trabajo expresado en principios, teorías, leyes científicas en favor del trabajador y, por otra parte, se desconoce, cómo se ha de materializar el pago de la indemnización por el tiempo de servicios, en favor de los trabajadores de la educación; eso significa que hay una relación de variables y está expuesto con toda claridad, lo que permite además la verificación empírica.

5 DETERMINACIÓN DEL OBJETO

El objeto o fenómeno de investigación se identifica y se expresa con toda claridad.

Proceso administrativo - financiero del Ministerio de Educación

El Proceso administrativo-financiero del Ministerio de Educación, es objeto de investigación en este caso, porque todo el movimiento económico-financiero en reparticiones especializadas del Ministerio, en esa estructura se establecen los niveles salariales, manejan el presupuesto asignado por el Tesoro General de la Nación, donde necesariamente tiene que empezar la gestión por el pago de las indemnizaciones, es decir buena parte de la información proviene de ese portafolio de Estado.

En otros términos, problemas emergentes del salario, los bonos y la falta de indemnización por antigüedad en favor de los maestros, generan relaciones contradicciones en ese espacio estatal.

6 OBJETIVOS

6.1 FORMULACIÓN DEL OBJETIVO GENERAL

Lo que se aspira alcanzar con esta investigación se expresa como sigue:

Diseñar un sistema de argumentos económico-constitucionales y laborales para que a los trabajadores de la educación se reconozca el derecho a la indemnización por antigüedad.

En este objetivo se ha de concretar el aporte práctico en favor del magisterio nacional y el propósito está dentro de las posibilidades de alcanzarse en forma solvente, ni es muy grande ni es muy pequeño, lo que quiere decir que está dentro de los términos razonables.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para lograr el objetivo general se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Caracterizar la naturaleza y alcances de las expresiones “funcionario público” e “inamovilidad funcionaria”.
- Fundamentar las indemnizaciones por antigüedad.
- Demostrar que no hay contradicción entre los derechos laborales y los conceptos de inamovilidad y empleado público.
- Sistematizar los criterios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre derechos laborales, inamovilidad en el trabajo y el carácter del empleado público.

7 CAMPO DE ACCIÓN

Es una parte del objeto o fenómeno de investigación que se expresa en la siguiente forma:

Indemnización por antigüedad

Es la parte esencial de la investigación, donde se identificarán las relaciones y contradicciones, es el espacio en el que se profundiza el estudio para alcanzar el objetivo.

8 HIPÓTESIS

Es la respuesta al problema de investigación y se la formula en la siguiente forma:

Si se tiene un sistema de argumentos económico-constitucionales y laborales, entonces los trabajadores de la educación podrán acceder a la indemnización por antigüedad.

Es hipótesis porque reúne los requisitos generalmente exigidos como la relación de variables, presenta una redacción clara, fácil de comprender y admite la verificación empírica.

La variable independiente es el *sistema de argumentos económico-constitucionales y laborales* y la variable dependiente el *acceso a la indemnización por antigüedad*.

9 DISEÑO METODOLÓGICO

En la investigación científica se utilizan los métodos empíricos y teóricos en función a la naturaleza y alcances del tema y problema de investigación.

9.1 MÉTODOS TEÓRICOS

Estos métodos en algunos casos se utilizaron “como enfoque general de la investigación” y también para la explicación de la información empírica, así como en la elaboración de teorías.

9.1.1 MÉTODO INDUCTIVO-DEDUCTIVO

Estos métodos elementales son formas de razonamiento que inevitablemente sigue esa ruta de inducción y deducción, por lo que estas actividades son inseparables. En esta investigación se utilizaron en todo el proceso del trabajo investigativo.

9.1.2 MÉTODO HISTÓRICO-LÓGICO

Este método, en lo histórico, se utilizó para estudiar la exclusión del derecho de indemnización por antigüedad, su comportamiento en el tiempo, en sus avances y retrocesos. Lo lógico permitió reproducir en el plano teórico los rasgos esenciales del marginamiento de los empleados públicos, entre estos, a los maestros. Se trató como una unidad y no en forma separada.

Lo histórico, sin lugar a dudas, permitió reflexionar sobre el pasado, analizar el presente, para poder prever un futuro. Es por esto que al investigar la indemnización por antigüedad y otros derechos de los trabajadores de la educación, se tuvo presente el desarrollo que ha tenido la educación en el país en sus diferentes periodos históricos.

Pero no sólo se buscó describir el proceso histórico de la educación y qué beneficios sociales han recibido los trabajadores de la educación en los diferentes períodos estudiados, sino también realizar un razonamiento lógico, en cuanto a la economía, políticas públicas y sociales que influyeron en la redacción del artículo 1 de la Ley General del Trabajo (los funcionarios públicos quedan excluidos de la LGT); permitió conocer la lógica de su desarrollo y análisis de sistemas de argumentos jurídicos - constitucionales y laborales que benefician a los trabajadores de la educación para acceder a la indemnización por antigüedad

9.1.3 MÉTODO DIALÉCTICO

Este método ha sido importante en esta investigación, porque permitió identificar las relaciones y contradicciones en el objeto de la investigación, es decir precisar los componentes de la exclusión de derechos laborales de los trabajadores de la educación y las relaciones causales que se generaron. Es decir, este método permitió demostrar que la condición de empleado público y la inamovilidad no son argumentos para privar de derechos laborales.

9.1.4 MÉTODO DE LA MODELACIÓN

Con este método se hicieron abstracciones, utilizando un modelo icónico, es decir una representación a escala del objeto real, puesto que los trabajadores de la educación y la indemnización por antigüedad, es un problema latente a nivel nacional; así también es un problema que puede equipararse con otros gremios, como ser los trabajadores de la salud.

Por medio del método de la modelación, se analizará la realidad de los trabajadores de la educación de la ciudad de Sucre, realizando una abstracción de este gremio, para explicar la realidad de todos los trabajadores de la educación a nivel nacional.

9.1.5 MÉTODO SISTÉMICO

Este método es importante, es la investigación social, porque orienta el estudio de una realidad integrada por componentes que cumplen funciones específicas y en relación permanente entre sí. En este sentido, el estudio de pago de indemnización por antigüedad al Magisterio Nacional, requiere tomar en cuenta

normas Constitucionales, la inversión económica en la educación, etc., exige el uso de este método.

El sistema presenta componentes que interactúan entre ellos, a eso se llama estructura, concepto aplicable al estudio de problemas sociales. Asimismo, que cada componente que lo conforma, cumple un papel, que se expresa en las funciones del sistema.

9.2 MÉTODOS EMPÍRICOS

Estos métodos facilitaron, en este trabajo investigativo, datos imprescindibles para el desarrollo de las teorías y la comprobación de la hipótesis.

10 LA ENTREVISTA

Esta técnica se aplicó a las autoridades académico-administrativas sobre aspectos esenciales del campo de acción, el objeto y el objetivo, lo que significa que han sido entrevistas para comprobar la hipótesis, consecuentemente son entrevistas semi estandarizadas. (Ver Anexo N.º 1)

Se realizó una entrevista al Director Departamental de Chuquisaca, que brindó muchas luces para la propuesta del presente trabajo.

11 LA ENCUESTA

Se aplicó a los trabajadores de la educación de Sucre para lograr la información sobre los puntos fundamentales de la investigación, mediante un cuestionario previamente diseñado. (Ver Anexo N.º 2)

12 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

HIPÓTESIS:

Si se tiene un ***sistema de argumentos económico- constitucionales y laborales***. Entonces los trabajadores de la educación ***podrán acceder a la indemnización por antigüedad y por despido arbitrario***.

12.1 VARIABLE INDEPENDIENTE:

SISTEMA DE ARGUMENTOS ECONÓMICO- CONSTITUCIONALES Y LABORALES.

Cuadro 1: Variable Independiente

DIMENSIÓN	INDICADOR
COMPONENTE ECONÓMICO	<ul style="list-style-type: none"> • Cuánto se destina la grupo100 • Presupuesto para la educación • Pago de sueldos y salarios • Niveles salariales de los trabajadores de la educación
BASES CONSTITUCIONALES	<ul style="list-style-type: none"> • Formas de trabajo • Disposiciones sociales y laborales de cumplimiento obligatorio.
BASES LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> • Clases de trabajo • Descansos anuales • Las remuneraciones • Indemnizaciones correspondientes

Fuente: Elaboración propia

12.2 VARIABLE DEPENDIENTE

INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD Y POR DESPIDO ARBITRARIO

Cuadro 2: Variable Dependiente

DIMENSIÓN	INDICADOR
CARACTERÍSTICAS DE LA INDEMNIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Años de servicio • Cálculo de la indemnización • Cuántos trabajadores de la educación de acogen anualmente a la jubilación • Equivalentes para la indemnización por antigüedad
CARACTERÍSTICAS DEL DESPIDO ARBITRARIO	<ul style="list-style-type: none"> • Causales del despido arbitrario • Efectos del despido arbitrario

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1 MARCO HISTÓRICO

El Derecho Laboral o del Trabajo, es producto del modo de producción capitalista, para existir precisa de la libertad del trabajador que venda su fuerza de trabajo por el precio de un salario al capitalista, propietario del medio de producción, para la producción de mercancías.

Si el Estado y el Derecho no incorporan esta lucha de clases, motor dialéctico de la historia, abandonan su papel de defensores y mediadores en favor de los explotadores contra los explotados.

Históricamente la educación ha sido el baluarte para la libertad y las reivindicaciones, sin duda es parte de un fenómeno social, un proceso complejo, cuyos responsables de los Inmortales resultados son precisamente los Trabajadores de la Educación.⁴

Como se puede estudiar en el libro: “Apuntes para una visión dialéctica de Bolivia” de Roberto Alvarado, la educación en Bolivia fue mínima y el rol de los trabajadores de la educación casi nula o sólo destinada a los sectores más favorecidos, instrumento para el despotismo de la clase dominante, en favor de esta clase dominante. Hoy por hoy los trabajadores de la educación son parte del pueblo muchas ocasiones ejercen su profesión en las mismas provincias que los vieron nacer.

Es por esto que la formación profesional del Magisterio, a partir del Código de la Educación Boliviana, a pesar de las nacientes organizaciones de este gremio, reclamaban su derecho a la inamovilidad y específicamente luchaban por una remuneración justa y suficiente para poder sobrellevar una vida digna, como señala la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia en su Art. 46 parágrafo I numeral 1.

⁴ Marx C. y Engels F. (1957) Obras recogidas Tomo I, Editorial Cártago, Buenos Aires, 1957, Pág. 499.

“Toda persona tiene derecho: Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna”.⁵

Y la definición de “digno”, hace referencia a que es merecedor y meritorio de algo, que es proporcionado y correspondiente la condición o el mérito de alguien. Por consiguiente, como así norma la ley suprema, los trabajadores de la educación son merecedores de la indemnización por antigüedad, por desempeñar un rol tan importante, como lo es, el formar las generaciones que sustentarán Bolivia.

También es conocido que la ley se acata, pero no se cumple, es por esto que los interesados deben organizarse y sindicalizarse para tener mayor representatividad y hacer respetar sus derechos; siguiendo la investigación que realiza Guillermo Lora sobre el sindicalismo del magisterio desde 1825 hasta 1932, se debe Resaltar el protagonismo de los trabajadores de la educación para la formación para la conformación de cuadros intelectuales en el campo pedagógico y sindical.

Existen diferentes pagos que por derecho los trabajadores de la educación deberían recibir y sin embargo estos quedan excluidos de los mismos, son trabajos “ad honorem”, por ejemplo: el pago de trabajo nocturno, las horas extras, los trabajos dominicales.

Por tanto, se observa que el magisterio precisamente por el tema de la “INAMOVILIDAD LABORAL” ha ido aceptando esta situación, quedando desprotegido en muchos sentidos; la Ley General del Trabajo otorga derechos y beneficios, sin embargo, los trabajadores de la educación por el pretexto de ser funcionarios públicos, dependientes y subordinados directos del Estado, no reciben la indemnización por antigüedad. A raíz de esto que el bloque derechos

⁵ Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2007), Bases Fundamentales del Estado Derechos, Deberes y Garantías Art. 46.I.1, 2009, citado en: <https://www.presidencia.gob.bo/images/Autonomia/documentos/DGA/NormativaVigente/Consitucion%20Politica%20del%20Estado.pdf>, Recuperado en 25 de noviembre de 2019

laborales reconocido constitucionalmente no beneficia a los trabajadores de la educación.

Ya que según la ley 2027, ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO, que en su Art. 7 parágrafo III establece:

*“Los derechos reconocidos para los servidores públicos en el presente estatuto y su régimen jurídico, excluyen otros derechos en la Ley General del Trabajo y otras disposiciones del régimen laboral que rige únicamente para los trabajadores”.*⁶

Sin embargo, la Sentencia Constitucional N° 016/2000 de 3 de abril de 2000 dio lugar a la Ley N° 2104 de 21 de junio de 2000 (Ley Modificatoria a la Ley N.º 2027 del Estatuto del Funcionario Público) que en su art. 1 modifica los párrafos III y IV del art. 3 de la Ley 2027.

Con las modificaciones respectivas, el parágrafo III señala:

*“Las carreras administrativas en los gobiernos municipales, universidades públicas, Escalafón Judicial del Poder Judicial, Carrera Fiscal del Ministerio Público, Servicio Exterior y Escalafón Diplomático, MAGISTERIO PÚBLICO se regularán por su legislación especial aplicable (adaptable, ajustable) en el marco establecido en el presente estatuto.”*⁷

Por tanto, siguiendo la aclaración, se puede deducir que los trabajadores de la educación del MAGISTERIO PÚBLICO no están excluidos de otros derechos establecidos en la Ley General del Trabajo (LGT) y otras disposiciones del régimen laboral.

Es decir, los trabajadores de la educación del MAGISTERIO PÚBLICO, están dentro del marco de la Ley del Funcionario Público porque está vigente el parágrafo I del Art. 3 de esa norma, son servidores públicos porque prestan

⁶ Estatuto del Funcionario Público. (1999), Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público, citado en: <https://www.economiayfinanzas.gob.bo/ley-n-2027-del-estatuto-del-funcionario-pblico.html>, Recuperado el 25 de noviembre de 2019

⁷ Gaceta Oficial de Bolivia, (2002), Bolivia: Reglamento de Desarrollo Parcial de la Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público y de la Ley N° 2104 modificatoria de la Ley del Estatuto del Funcionario Público, 4 de agosto de 2002, Ley 2104, Art. 1, Derechos Laborales del Magisterio Público. Citado en: <https://www.lexivox.org/norms/BO-RE-DS26740.html>, Recuperado el 25 de noviembre de 2019

servicios en relación de dependencia con el Estado, se regulan por su legislación especial adecuada a la Ley del Funcionario Público. Sin embargo, ello no significa que estén excluidos otros derechos establecidos en la LGT y otras disposiciones del régimen laboral. Por consiguiente, sí tendrían derecho a la indemnización por antigüedad más allá de ser funcionarios públicos.

En el presente tema de investigación no se busca abordar los derechos laborales en sí, no de manera específica; lo que se busca, es justificar el acceso del magisterio organizado a la indemnización por antigüedad, porque la condición de empleado público no es un argumento válido para justificar la mutilación de los Derechos laborales.

Otro punto de vista sumamente importante por dar un ejemplo, son los docentes de las universidades estatales trabajadores de la educación que también son considerados funcionarios públicos, la diferencia es que éstos sí tienen derecho a la indemnización por antigüedad.

No se debe olvidar que la educación no es Imparcial siempre cumplirá los fines de quien está en el poder ya que tiene un contenido altamente político, como se puede apreciar a través de la Ley 070 Avelino Siñani - Elizardo Pérez⁸, que respondía a los intereses doctrinales del partido de gobierno; desde épocas muy remotas la educación siempre fue el instrumento más importante para poder dominar a las masas, al pueblo.

Es por eso que tuvieron que pasar muchos años hasta que los patrones y el Estado acepten la existencia de los sindicatos. Los trabajadores sindicalizados comenzaron a reclamar derechos, que de a poco fueron otorgados, mismos que con los años se amplían, es por eso que en el presente trabajo se propone *el reconocimiento de la indemnización por antigüedad en favor de los trabajadores de la educación.*

Si se habla en términos generales, el Derecho del Trabajo reconoce la existencia de la desigualdad en la base social, material y económica de la sociedad, es

⁸ Ley de la Educación N° 070 Avelino Siñani – Elizardo Pérez, Editorial UPS, La Paz, 2011, Págs. 5 - 45. Citado en: https://www.minedu.gob.bo/files/documentos-normativos/leyes/LEY_070_AVELINO_SINANI_ELIZARDO_PEREZ.pdf, Recuperado el 25 de noviembre de 2019

decir la diferencia entre el poder económico y político del patrón contra la miseria y desamparo del trabajador. El Derecho del Trabajo entiende este contraste real y trata de compensar a partir de conceder mayores derechos y garantías a los trabajadores en el plano jurídico. Por eso es un derecho desigual, beneficia a los trabajadores por el carácter protector de sus principios y normatividad. Es una manera de igualar ante la ley a patrones y trabajadores, de que jurídicamente se encuentren en las mismas condiciones.

El Derecho resuelve problemas sociales; esto fue lo que pasó con los “beneficios sociales” que surgen como una necesidad de la sociedad, que debe ser atendido por el Derecho, de forma más específica, El derecho del trabajo, en Bolivia esto se encuentra normado por la Ley General del Trabajo, es importante recalcar que en materia laboral la ley puede ser retroactiva, si ésta favorece a los trabajadores, tampoco se basa en la jerarquía kelseniana, sino por ejemplo, un Decreto Supremo puede ser aplicado sobre una ley siempre y cuando sea más favorable al trabajador.

De lo expuesto se puede deducir qué, como la indemnización por antigüedad es un derecho que sin lugar a dudas es más favorable para el trabajador de la educación del **MAGISTERIO RURAL**, a pesar de lo que norma la ley 2027, debe aplicarse la **Sentencia Constitucional N° 016/2000** de 3 de abril de 2000. Con lo cual se determina que los mismos no están excluidos de otros derechos establecidos en la Ley General del Trabajo (LGT) y otras disposiciones del régimen laboral. Por lo que la indemnización por antigüedad sería pertinente.

1.1 SOCIEDAD Y DERECHO

La relación entre sociedad y derecho se desarrollan necesariamente en diferentes momentos históricos, es fundamental determinar de qué época o hito histórico se está hablando, cuando se trata de explicar cómo aspectos de la vida social se consolidan en las relaciones sociales entre los individuos y las clases sociales; y otros aspectos jurídicos ya consolidados y normados pierden eficacia y dejan de ser aplicados en la sociedad, a pesar de que se trate de derecho vigente.

1.1.1 REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

A partir de este momento los trabajadores se organizan en sindicatos para alcanzar reivindicaciones, la clase obrera tiene su antecedente precisamente en esta etapa histórica “LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL” y no fue casualidad, sino que es producto de muchos fenómenos sociales, como la invención de las máquinas a vapor, el teléfono, el automóvil, el avión y la bombilla de luz.⁹

Estos 5 inventos incrementaron la cadena productiva en las fábricas, aceleraron todo el proceso; por lo que se requería mayor cantidad de mano de obra, así surge la clase obrera producto de un proceso histórico.

Anterior a la Revolución Industrial, durante el feudalismo el siervo no era otra cosa que el campesino que cultivaba las tierras en las pequeñas propiedades que le otorgaba el señor feudal.

Los obreros antes de ser asalariados fueron campesinos pobres, explotados en el agro, trabajando en pequeñas propiedades, posterior a la revolución industrial muchos de ellos probaron suerte, migrando a las ciudades para convertirse en la clase trabajadora, siendo que lo único que tenían para vender era su fuerza de trabajo.

Los artesanos, a diferencia de los campesinos, prefirieron el trabajo independiente, por cuenta propia, comparable hoy por hoy con los microempresarios que generan su propio salario, este dato es importante porque de esta clase en sí, surge lo que es la burguesía actual.

Por tanto, vemos que la Revolución Industrial, no sólo heredó a la humanidad grandes descubrimientos, sino que transformó la estructura de las clases sociales, a través de una transición del modo de producción feudalista al modo de producción capitalista.

Como en toda época histórica tuvo aspectos positivos y negativos; como ser, afectó negativamente las condiciones de vida de los trabajadores que apenas

⁹ Telesur – ys- NA (2017), 5 Inventos de la Revolución Industrial que cambiaron el mundo, citado en: <https://www.telesurtv.net/news/Cinco-inventos-de-la-Revolucion-Industrial-que-cambiaron-el-mundo-20161108-0022.html>, recuperado el 25 de noviembre de 2019

lograban sobrevivir, a medida que avanzó la industrialización creció el número de obreros empleados en las fábricas.

Este proletariado industrial se fue convirtiendo en el sector más numeroso entre los trabajadores urbanos. La vida empobrecida que llevaba la mayoría de ellos, empeoraba ante la amenaza constante del desempleo.

Federico Engels en su obra: Situación de la clase trabajadora en Inglaterra (1848), denunció:

“El empobrecimiento de los obreros y la acumulación de beneficios de los empresarios, los aspectos sociales de la Revolución Industrial no fueron debidamente estudiados ni debatidos hasta nuestro siglo”.¹⁰

En la actualidad los funcionarios públicos (Magisterio Público, docentes, médicos, etc.), también son considerados clase obrera, ya que son trabajadores asalariados. A pesar de que mucha gente piensa que no son obreros ya que tienen mejores condiciones laborales que el resto de la clase trabajadora.

Si hablamos específicamente de los trabajadores de la educación del magisterio público, *son clase obrera*, ya que son explotados indirectamente por la burguesía (sus plusvalías son percibidas por el estado burgués)¹¹. Y además tienen un sindicato muy bien organizado.

1.1.2 LA NECESIDAD DE PAGAR INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD A LOS TRABAJADORES

La indemnización de acuerdo a la doctrina y la legislación es:

“La compensación económica que el empleador le abona al trabajador por el tiempo de servicios prestados y como resarcimiento y reconocimiento al desgaste efectuado en ese tiempo, toda vez que transcurridos los años está en una situación de agotamiento y cansancio, porque las fuerzas le abandonan y ya no puede rendir como antes”.

¹⁰ Engels F. (1845) La situación de la Clase obrera en Inglaterra, Primera edición, editorial Futuro 1965, Buenos Aires.

¹¹ Estatuto del Funcionario Público. (1999), Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público, citado en: <https://www.economiayfinanzas.gob.bo/ley-n-2027-del-estatuto-del-funcionario-pblico.html>, Recuperado el 25 de noviembre de 2019

Tomando en cuenta que los Beneficios Sociales son Derechos y no dádivas, de acuerdo al Art. 92 de la L.G.T., los beneficios sociales son inembargables, son deducibles para compensar obligaciones, esto en aplicación del principio universal de prevenir el enriquecimiento sin causa, en que no es igual al embargo.¹²

Por tanto, la indemnización por antigüedad, se establece en el marco de terminación del contrato de trabajo, por jubilación. A la vez, el sistema de terminación del contrato de trabajo es una de las instituciones más relevantes en el Derecho del trabajo y su regulación es uno de los aspectos más discutidos.

Con esto se protege al trabajador ante la terminación del contrato, así también se le reconoce el derecho de la indemnización por antigüedad para que este pueda sobrellevar su cesantía.

1.2 MARCO CONCEPTUAL

Para uso frecuente de términos en esta investigación y en el sentido que se quiere, se hace la correspondiente conceptualización.

1.2.1 EMPLEADOR

Es el propietario que no otorga trabajo productivo o de servicios a otra persona, pagando un salario por el esfuerzo físico o mental puesto a su disposición.

1.2.2 TRABAJADOR

El trabajador es la persona física que tenga la edad legal mínima establecida por ley para prestar servicios remunerados, que se encuentran subordinados a otra persona, a una empresa o a una Institución Pública.

1.2.3 FUNCIÓN PÚBLICA

Artículo 4°. - (Servidor público) "Servidor público es aquella persona individual, que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad sometida al ámbito de aplicación de la presente Ley. El término servidor público, para efectos de esta Ley, se refiere también a

¹² Poppe E. (1991) Diccionario de Jurisprudencia Social, Sucre – Bolivia Judicial 1991, Editorial Luis Paz, pág. 89

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.”¹³

1.2.4 ESTADO

Es una organización política con poder de dominio soberano en una determinada población y territorio. El concepto de Estado difiere de acuerdo a la concepción política e ideológica de las personas. Puede actuar como sujeto de derecho público o privado.

1.2.5 SUELDO, REMUNERACIÓN O SALARIO

De acuerdo con Guillermo Cabanellas de Torres, la definición de Salario proporcionada por el Diccionario Jurídico Elemental es: *“El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo.”*

De la misma manera, podemos ver que Manuel Ossorio señala que: *“Sueldo es una forma de retribución del trabajo que se presta por cuenta ajena y en relación de dependencia; se percibe por mensualidades, a diferencia del salario, que se devenga por plazos menores o en el trabajo a destajo.”*

Sin embargo, en Bolivia, podemos ver que Remuneración o Salario: *“Etimológicamente viene de salarium, de sal”*. Y la Ley General del Trabajo Boliviana entiende por remuneración o salario "el que percibe el **empleado** u **obrero** en pago de su trabajo" "el salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad".

Por lo cual, en Bolivia se llega a implementar de forma general como remuneración o salario, toda vez que la ley del salario mínimo es regulada anualmente por parte del Órgano Ejecutivo, y es la ley general del trabajo la que regula las formas de contrataciones, la duración de la hora laboral, y tipos de

¹³ Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2007), Bases Fundamentales del Estado Bolivia: Ley del Estatuto del Funcionario Público, citado en: <https://www.presidencia.gob.bo/images/Autonomia/documentos/DGA/NormativaVigente/Consitucion%20Politica%20del%20Estado.pdf>, Recuperado en 25 de noviembre de 2019.

contratos, los cuales varían según las funciones, deberes y obligaciones de los mismos, tanto en el ámbito público como en el privado.

1.2.6 LAS BONIFICACIONES

Son los pagos adicionales al salario por ciertos conceptos determinados por la ley. Puede ser por la naturaleza del trabajo, por el trabajo nocturno, por la eficiencia y puntualidad, por la antigüedad, etc.

1.2.7 FUNCIONARIO PÚBLICO

El funcionario público puede ser nombrado o elegido, para que desarrolle actividades temporalmente por la naturaleza de las labores que cumple, y que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad sometida al ámbito de aplicación de una respectiva norma.

1.2.8 INAMOVILIDAD FUNCIONARIA

En materia Laboral, se determina de que la madre y/o padre progenitores, sea cual fuere su estado civil, gozarán de **inamovilidad** laboral desde la gestación hasta que su hijo o hija cumpla un (1) año de edad, no pudiendo ser despedidos, afectarse su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo

1.2.9 EMPLEADO PÚBLICO

Es el trabajador del Estado que cumple tareas de forma indefinida, por un salario y puede terminar con la renta de vejez.

1.2.10 JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral es el tiempo que permanece el trabajador a disposición del empleador, siendo la jornada máxima internacionalmente reconocida de 8 horas día.

1.2.11 CONTRATO DE TRABAJO

Es el acuerdo por el que el trabajador se obliga a prestar servicios o realizar obras en favor del empleador en condiciones de subordinación, quien a su vez se obliga a pagar el salario convenido o fijado por la costumbre o el uso.

1.2.12 DERECHO AL TRABAJO

También conocido con el nombre de Derecho Laboral, el Derecho del Trabajo es una de las ramas más relevantes del derecho a nivel social. Esto es así ya que el conjunto de leyes, normativas y legislaciones que lo componen hacen del Derecho del Trabajo uno de los derechos que mayor impacto tienen en la calidad de vida de la población. Podemos decir que el Derecho del Trabajo, tal como lo dice su nombre, es aquel que se encarga de regular, controlar y legislar sobre los diferentes temas relativos al mundo laboral tales como los derechos y las obligaciones de las partes que componen el mundo laboral (tanto empleados como empleadores), las condiciones de pago y de remuneración, los servicios que deben ser incluidos en el pago, etc.

1.2.13 DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos son los derechos que tenemos básicamente por existir como seres humanos; no están garantizados por ningún estado. Estos derechos universales son **inherentes** a todos nosotros, con independencia de la nacionalidad, género, origen étnico o nacional, color, religión, idioma o cualquier otra condición. Varían desde los más fundamentales —el derecho a la vida— hasta los que dan valor a nuestra vida, como los derechos a la alimentación, a la educación, al trabajo, a la salud y a la libertad.

1.2.14 IGUALDAD

El **derecho de igualdad** es un **derecho** inherente que tenemos todos los seres humanos para ser reconocidos como iguales ante la ley y de gozar de todos los **derechos** otorgados de manera incondicional. La **igualdad** ante la ley, implica un rol activo del Estado para asegurar a cada individuo el mismo acceso a la justicia.

1.2.15 DISCRIMINACIÓN

Este **derecho** forma parte del principio de igualdad y protege a las personas de ser discriminadas por cualquier motivo; su fundamento es la dignidad humana.

1.2.16 ECONOMÍA

La economía es una ciencia social que estudia la forma de administrar los recursos disponibles para satisfacer las necesidades humanas. Además, también estudia el comportamiento y las acciones de los seres humanos.

1.3 MARCO CONTEXTUAL

En Bolivia la legislación laboral está impregnada del espíritu protector con que nació el Derecho Social debido a la influencia europea en cuanto al pensamiento marxista y social-demócrata, y también a la Revolución mexicana.

La Constitución Política del Estado de 1952 de Víctor Paz Estensoro establece los contratos individuales y colectivos el salario mínimo, la jornada máxima, el trabajo de mujeres y menores, el descanso semanal y anual remunerado, los feriados, aguinaldos, primas y sistemas de participación en utilidades, indemnización, desahucio y otros.

Los “DERECHOS LABORALES” en Bolivia son considerados como el conjunto de ingresos consolidados, que el trabajador adquiere a partir del tercer mes cumplido de trabajo continuo e ininterrumpido¹⁴, como la indemnización por tiempo de servicios, desahucio si corresponde, aguinaldo, vacaciones, bono de antigüedad, sueldos devengados, primas y otros generados directamente de la relación laboral que a su conclusión el empleador está en la obligación de efectivizarlos en favor del trabajador dentro los plazos establecido por Ley (10).

Estos derechos laborales deben ser calculados sobre el salario promedio indemnizable que conforme lo determinado por el Art. 19 de la Ley General del Trabajo se lo obtiene de la media del total ganado o efectivamente percibido por el trabajador durante sus tres últimos meses trabajados, disposición legal que a la letra señala:

¹⁴ Caballero M. (2019). Artículo Beneficios Sociales en Bolivia 2019, A.S. N° 98 de 27 de junio de 1.977, Citado en: <http://www.asesorlaboral.org/2016/04/beneficios-sociales-en-bolivia.html>, Recuperado el 25 de noviembre de 2019

“El cálculo de la indemnización se hará tomando en cuenta el término medio de los SUELDOS O SALARIOS de los tres últimos meses”¹⁵

Por tanto, se puede deducir que la indemnización por antigüedad, también se consolida a partir de los tres últimos meses y en nuestro contexto los trabajadores de la educación del magisterio público, dedican a la enseñanza del estado boliviano en promedio de 25 a 30 años de servicio.

1.3.1 CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE EDUCACIÓN URBANA DE BOLIVIA

La **CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE EDUCACIÓN URBANA DE BOLIVIA (CTEUB)**, es la máxima y única organización sindical de los trabajadores de educación urbana del País, que se constituye en la entidad suprema para la defensa de los intereses profesionales, laborales, sociales, culturales, económicos, políticos y democráticos de todos los trabajadores de educación urbana, y se constituye sobre los siguientes principios generales:

- **Es revolucionaria**, porque lucha por transformar el actual sistema social capitalista, basado en la expropiación y explotación, en otro, el socialista, basado en la propiedad social de los medios de producción.
- **Es independiente**, ideológica y organizativamente, porque rechaza toda injerencia de la clase dominante, del Estado y de las organizaciones internacionales y nacionales, que propugnan una política colaboracionista con el imperialismo y la clase dominante. Su accionar no se subordina a los designios de ningún partido o posición sectorial alguna; esto no excluye la necesidad de luchar por las reivindicaciones de carácter ideológico político sindical que respondan a los intereses de los trabajadores, así como no priva a sus afiliados del derecho de abrazar y pertenecer a un partido político.
- **Democrática**, porque la conducta que ejercita, postula la más amplia libertad de expresión de las corrientes internas de opinión y que se

¹⁵ Reglamento de la Ley General del Trabajo Decreto Supremo N° 224 de 23 de agosto de 1943, Art. 19. Citado en: <https://www.lexivox.org/norms/BO-DS-224.html#:~:text=Art%C3%ADculo%2019%C2%B0.,podr%C3%A1n%20suscribir%20v%C3%A1lidamente%20contratos%20colectivos>. Recuperado el 25 de noviembre de 2019

complementa con una férrea unidad de acción. Reconoce la igualdad de derechos y obligaciones de todos sus afiliados, acepta la discusión y aprobación de las resoluciones (sobre la base de la participación de todos sus afiliados, aplicando la decisión de las mayorías), cumpliendo disciplinadamente las minorías las resoluciones aprobadas por las mayorías.

- **Unitaria**, porque aglutina a todos los trabajadores de la educación urbana sin excepción; porque su accionar está cohesionado entre las direcciones y las bases en torno a intereses comunes, desterrando todo tipo de escisiones y paralelismo sindicales, reconociendo como legítimos órganos de dirección a los democráticamente elegidos, como la COB, la CTEUB a nivel nacional y, las Federaciones Departamentales y Regionales A nivel internacional nuestra actividad estará en relación a la política desarrollada por la FEDERACIÓN INTERNACIONAL SINDICAL DE LA ENSEÑANZA (FISE), a la cual está afiliada la CTEUB, al mismo tiempo se debe desarrollar una política unitaria con otras organizaciones sindicales de educación de América y el mundo, enmarcados en los principios que rigen nuestra organización.
- **Solidaria**, porque está comprometida con los intereses de la clase obrera, de todos los trabajadores, estudiantes, capas medias empobrecidas, naciones originarias y porque constituye parte integrante de todo el proceso de lucha que sostiene el País por su liberación nacional y social.
- **Pluralista**, porque permite y respeta la presencia de diversas corrientes de opinión política, ideológica y confesional al interior del magisterio urbano, admitiendo el derecho de disentir como un derecho inalienable, pero respetando las resoluciones colectivas.

1.3.2 CARACTERÍSTICAS CONTEXTUALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN

Actualmente, más del 90 % de los trabajadores de la educación del magisterio público no desean jubilarse y prefieren trabajar hasta la muerte, ya que sus sueldos se ven disminuidos de manera considerable y para colmo por ser

considerados funcionarios públicos, se les niega el derecho a la indemnización por antigüedad.

De acuerdo con el reclamo de la dirigente del Magisterio Urbano: Amparo Aguilera, sólo 90 profesores se acogieron a la jubilación por presión de las autoridades. Denunció que un instituto de enseñanza a nivel técnico superior lo hizo recientemente con diez maestros, dijo:

“Hay que denunciar que bajo presión han tenido que renunciar los profesores (11)”.

Añadió que los afectados prefieren “aguantar” a autoridades que desmerecen su trabajo. Los maestros no quieren jubilarse ya que la renta es miserable y ni siquiera tiene derecho a la indemnización por antigüedad.

“Es por eso que han definido en una asamblea morir inclusive trabajando, que morir de hambre”,

Agregó al señalar que no se cumple la Ley de Pensiones que indica que un trabajador con igual o más de 30 años de aportes debería jubilarse con el 70 por ciento.

Esta observación surgió en enero, cuando el presidente Evo Morales anunció, en su informe de gestión, una jubilación obligatoria a través de una ley como una medida para generar empleo en Bolivia; la norma aún no se concretó. Varios sectores manifestaron su rechazo.

1.3.3 RELACIÓN DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA

La subordinación y dependencia, componen el elemento principal para la identificación de la existencia del contrato de trabajo y consecuente relación laboral, el trabajo en relación de dependencia se realiza bajo la dependencia o subordinación y en beneficio de otra persona o el propio Estado, quien se apropia del producto de ese trabajo.

El trabajo asalariado es cuando el trabajador a cambio de un salario, que le retribuye su empleador o para el estudio de este tema el Estado, de quien depende y quien se apropia del producto del trabajo de enseñanza realizado por

los trabajadores de la educación. Es la forma de trabajo dominante hoy en día, generalizada a partir de la revolución industrial y la democracia.

Usualmente los trabajadores y los empleadores se agrupan en sindicatos y organizaciones patronales, que acuerdan entre sí una forma peculiar de contrato, llamado convenio colectivo de trabajo, que resulta de aplicación para las relaciones de trabajo asalariadas que se realizan en ese ámbito¹⁶.

1.3.4 PRINCIPIO DE PREEMINENCIA DEL CONTEXTO

La Constitución Política del Estado, protege a los trabajadores en general, ya que son considerados como la principal fuerza productiva de la sociedad; en el art. 48.II señala que:

*“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”.*¹⁷

Y de manera específica protegen a los trabajadores de la educación, puesto que la educación al ser función suprema y primera responsabilidad financiera del Estado, no puede dejar desamparados a estos trabajadores como señala el Artículo 77 I.:

“La educación constituye una función suprema y primera responsabilidad financiera del Estado, que tiene la obligación indeclinable de sostenerla, garantizarla y gestionarla”.

Por consiguiente, para aplicar o no una ley, primero se debe analizar las necesidades del contexto y como se puede evidenciar la indemnización por antigüedad es un derecho necesario para los trabajadores de la educación, no

¹⁶ Pérez J., y Merino M. (2016) Definición de “Trabajo en Relación de Dependencia”. Citado en: <https://definicion.de/relacion-de-dependencia/>, recuperado en noviembre de 2019.

¹⁷ Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2007), Bases Fundamentales del Estado Derechos, Deberes y Garantías Art. 48.II, 2009, citado en: <https://www.presidencia.gob.bo/images/Autonomia/documentos/DGA/NormativaVigente/Consitucion%20Politica%20del%20Estado.pdf>, Recuperado en 25 de noviembre de 2019

solo por ser la primera responsabilidad financiera del Estado sino para que este sector pueda sobrellevar su cesantía con dignidad.

Ya que después del proceso que vivió nuestro país, la descolonización debe referirse fundamentalmente a la igualdad de oportunidades, a la eliminación del racismo, de todo tipo de racismo, "borrar las diferencias de antes", es decir, hacer que las oportunidades laborales, económicas y políticas lleguen a todos y no solamente a un grupo de privilegiados.¹⁸

1.3.5 FUNDAMENTACIÓN DE LAS INDEMNIZACIONES POR ANTIGÜEDAD

1.3.5.1 LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

- En Argentina¹⁹ la indemnización por despido en el sector privado se encuentra regulada en la Ley de Contrato de Trabajo 20744. La ley básicamente establece el derecho del trabajador a percibir la "indemnización por antigüedad" en caso de despido "sin expresión de causa" o por causa injustificada. El monto de la indemnización es de un mes de sueldo por año de antigüedad. En caso de despidos justificados por causas económicas objetivas, el empleador tiene la obligación de abonar una indemnización por despido equivalente a la mitad.
- En Chile²⁰ la indemnización por despido que el empleador debe dar al trabajador, en proporción a la cantidad de años que el segundo ha trabajado para el primero. Se paga un mes de remuneración por cada año de servicio, o fracción superior a los seis meses. Por ejemplo, si el trabajador suma tres años y ocho meses de servicios, se le pagan en total lo equivalente a cuatro años, esto es, cuatro meses de indemnización. El

¹⁸ Machaca B., y Cabrera E. (2008), Programa de Fortalecimiento de Liderazgos Indígenas "Educación y el Proceso de Descolonización en Bolivia", editorial FUNPROEIB ANDES, Cochabamba – Bolivia

¹⁹ Ramos J. (2008), artículo de la "Actualidad del artículo de la Ley de Contrato de Trabajo" del Código Laboral – Argentina, Contrato de Trabajo, Art. 245. Citado en: [http://www.saij.gob.ar/santiago-jose-ramos-actualidad-articulo-245-ley-contrato-trabajo-dacf080071-2008-08/123456789-0abc-defg1700-80fcanirtcod#:~:text=El%20art%C3%ADculo%20de%20la,del%20trabajador%20en%20el%20empleo.](http://www.saij.gob.ar/santiago-jose-ramos-actualidad-articulo-245-ley-contrato-trabajo-dacf080071-2008-08/123456789-0abc-defg1700-80fcanirtcod#:~:text=El%20art%C3%ADculo%20de%20la,del%20trabajador%20en%20el%20empleo. Recuperado el 25 de noviembre de 2019) Recuperado el 25 de noviembre de 2019

²⁰ Centro de Consultas (2019), artículo ¿Cómo debe pagarse la indemnización por años de servicio a aquel trabajador que fue contratado cuando el beneficio indemnización tenía un límite inferior al actual? "Código Laboral – Chile, La Indemnización". Citado en: [https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60609.html#:~:text=El%20art%C3%ADculo%20163%20del%20C%C3%B3digo,deber%C3%A1%20pagar%20al%20trabajador%20la.](https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60609.html#:~:text=El%20art%C3%ADculo%20163%20del%20C%C3%B3digo,deber%C3%A1%20pagar%20al%20trabajador%20la. Recuperado el 25 de noviembre de 2019) Recuperado el 25 de noviembre de 2019

máximo de indemnización que la ley obliga a pagar, es de 11 meses (es decir, por 11 años de servicios).

- En España²¹ el caso de un despido laboral improcedente el empleado normalmente puede exigir una indemnización por dicho despido, que dependerá del tipo de contrato laboral.
- En Ecuador se determinó ya desde hace 30 años el reconocerles el Subsidio por Antigüedad, en el cual se determina un crecimiento porcentual al haber básico asignado a cada maestro, conforme lo establece la **Ley No. 94. RO/ 501** de 16 de agosto de 1990, que no solo considera como una indemnización, sino como un incremento salarial mensual, teniendo consideraciones desde el tiempo durante el cual los del Magisterio desempeñan sus funciones, hasta el lugar en el cual desempeñan estas funciones, considerando la categoría escalafonaria de cada maestro para proceder a esta compensación.

1.3.5.2 LEGISLACIÓN NACIONAL

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia señala en su Art. 96 Parag. I. que: “Es responsabilidad del Estado la formación y capacitación docente para el magisterio público, a través de escuelas superiores de formación. La formación de docentes será única, fiscal, gratuita, intracultural, intercultural, plurilingüe, científica y productiva, y se desarrollará con compromiso social y vocación de servicio.” Y en su Parag. III señala que: “Se garantiza la carrera docente y la inamovilidad del personal docente del magisterio, conforme con la ley. Los docentes gozarán de un salario digno”.

Este artículo no se ve reflejado en la realidad, toda vez que si bien existe vocación de servicio y un compromiso total por parte de aquellos que quieren ser parte del magisterio, el Estado no refleja su compromiso con los mismos, el existir múltiples dificultades para poder adquirir esta “titularidad”, que ni siquiera se ve reflejada la misma en un supuesto salario digno, ya que los salarios no reflejan el esfuerzo, dedicación y tiempo que se imparte, ni tampoco se ve

²¹ Ancos Benavente J. (2014), Código Laboral y de la Seguridad Social – España, “La Indemnización”. Boletín oficial del Estado. Citado en: www.boe.es/biblioteca_juridica/, recuperado el 25 de noviembre de 2019.

reflejado en el desgaste físico, mental y emocional que el ejercicio de la profesión genera en los docentes del Magisterio, ya que ni siquiera llegan a gozar de todos los Beneficios Sociales reconocidos por la ley y la Constitución.

Pues en su Art. 46 señala que: “I. Toda persona tiene derecho: al trabajo digno, con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. Una fuente laboral estable, con condiciones equitativas y satisfactorias. II. El estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas, y, III. **Se prohíbe toda forma de trabajo** forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores **sin su consentimiento y justa retribución**”

Y con el análisis realizado en el presente trabajo podemos ver que muchos de estos preceptos constitucionales no se llegan a cumplir, al ser los docentes del magisterio los profesionales más importantes, más requeridos, y peor remunerados a nivel nacional.

Conforme a las determinaciones establecidas en el DL 16187, se procede a la conversión de contrato a plazo fijo a contrato indefinido de forma automática para aquellos que tengan dos o más contratos, y que realicen funciones propias y permanentes, y siendo que para que pueda existir el Magisterio, así como cualquier formación impartida por un Docente o Maestro, estos ejercen funciones propias y permanentes, que sin su trabajo, apoyo o colaboración, no habría quienes impartan la enseñanza dentro del territorio nacional, por lo que debería cumplirse las determinaciones de la referida norma, con lo que pasarían a gozar de todos los beneficios sociales establecidos en la Ley General del Trabajo.

En su artículo 13 la Ley General del Trabajo prevé que en caso de ser retirado el empleado u obrero de su fuente de trabajo por causas ajenas a su voluntad, el empleador está obligado independientemente del pago del desahucio, a indemnizar al trabajador por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo; y si sus servicios no hubiesen alcanzado a un año, este pago se hará en forma proporcional a los meses trabajados descontando los tres primeros meses que se reputan de

prueba excepto en los contratos de trabajo por tiempo determinado que no sufrirán ningún descuento de tiempo²².

El derecho a la indemnización total, en caso de retiro voluntario, siempre y cuando sobrepase los 90 días conforme el D.S. 110. El tiempo mínimo para percibir la indemnización en las contrataciones por tiempo indefinida es de 3 meses, de acuerdo a la Ley de 23 de noviembre de 1944, que modificó el Art. 13 de la L.G.T. (más los 3 meses de periodo de prueba).

*“Cuando fuere retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad, el patrono estará obligado independientemente del desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo; y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados”.*²³

También se debe dejar claro que las indemnizaciones son inembargables al tenor del Art. 92 de la L.G.T. que dispone:

*“Las indemnizaciones son inmemorables, y los créditos por ellas gozaran de prelación en caso de quiebra”.*²⁴

Corresponde al pago de un sueldo por año trabajado, debido a la fuerza de trabajo invertida por el trabajador a favor del empleador.

Por lo que con todo lo vertido líneas arriba podemos ver que con total claridad los maestros del Magisterio cumplen a cabalidad todos los requisitos establecidos por las diversas normas estudiadas, con lo que se les debería

²² Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2007), Bases Fundamentales del Estado Ley General del Trabajo del 8 de diciembre de 1942, citado en: <https://www.presidencia.gob.bo/images/Autonomia/documentos/DGA/NormativaVigente/Consitucion%20Politica%20del%20Estado.pdf>, Recuperado en 25 de noviembre de 2019.

²³ Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2007), Bases Fundamentales del Estado Ley General del Trabajo del 8 de diciembre de 1942 Art. 13, citado en: <https://www.presidencia.gob.bo/images/Autonomia/documentos/DGA/NormativaVigente/Consitucion%20Politica%20del%20Estado.pdf>, Recuperado en 25 de noviembre de 2019.

²⁴ Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2007), Bases Fundamentales del Estado Ley General del Trabajo del 8 de diciembre de 1942 Art. 92, citado en: <https://www.presidencia.gob.bo/images/Autonomia/documentos/DGA/NormativaVigente/Consitucion%20Politica%20del%20Estado.pdf>, Recuperado en 25 de noviembre de 2019.

reconocer su derecho al cómputo de antigüedad para ser considerado como indemnización.

1.3.5.3 JURISPRUDENCIA INTERNACIONAL

La Organización Internacional del Trabajo ha establecido normas mínimas sobre la materia, existiendo a la fecha tres instrumentos específicos sobre la terminación del contrato de trabajo:

- En primer lugar, que la terminación del contrato de trabajo por iniciativa del empleador debería ser por causa justificada.
- En segundo lugar, la procedencia de dos tipos de indemnizaciones por término de contrato: primero, una indemnización "adecuada" por el despido injustificado; segundo, independientemente de la indemnización antes señalada, se establece una indemnización "por fin de servicios u otras medidas de protección a los ingresos", aunque podrá preverse la pérdida de esta última indemnización en el supuesto de falta grave del trabajador.
- En tercer lugar, en el supuesto de terminación del contrato de trabajo por motivos económicos, tecnológicos estructurales o análogos se plantea tanto la consulta a los representantes de los trabajadores como la notificación a la autoridad competente.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en materia de derechos económicos, sociales y culturales, considera que el ejercicio de los referidos derechos laborales fundamentales garantiza al trabajador y a sus familiares el disfrute de una vida digna, la cual es un precepto básico dentro del ámbito de los derechos económicos, sociales y culturales. Los trabajadores tienen derecho a desempeñar una actividad laboral en condiciones dignas y justas, y recibir como contraprestación de su trabajo una remuneración que permita a ellos y a sus familiares gozar de un estándar de vida digno. Asimismo, el trabajo debe ser una forma de realización y una oportunidad para que el trabajador desarrolle sus aptitudes, habilidades y potencialidades, y logre sus aspiraciones en aras de alcanzar su desarrollo integral como ser humano.

Existiendo así precedentes internacionales, en que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, del Estado de Chihuahua señala que si bien su normativa no contempla como actividad profesional la de docente, educador, maestro o alguna otra afín dentro de la cual pudiera encuadrar dicha actividad, ello no representa un impedimento para que la prima de antigüedad de los maestros que laboraron para el organismo público descentralizado, denominado Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, por lo que da curso para que se cuantifique el pago de prima de antigüedad a los maestros.²⁵

Por lo que podemos ver, que ya a nivel internacional, tanto a través de Organismos Internacionales, como con Jurisprudencia Internacional, reconoce el pago y cuantificación de la antigüedad como indemnización.

1.3.5.4 JURISPRUDENCIA NACIONAL

Lamentablemente se encuentra una situación poco conocida en cuanto al tema abordado, sin embargo, existen múltiples sentencias que reconocen el pago de antigüedad y vacaciones a servidores y trabajadores públicos, mismos que tampoco se encuentran reconocidos por la Ley General del Trabajo, al contar ellos con normas administrativas propias que regulan sus pagos, derechos, deberes y obligaciones, pudiendo aplicarse como situación análoga, en el cual trabajadores que no se encuentran contemplados dentro de la Ley General del Trabajo, como podemos verlo en la **Sentencia Constitucional 0138/2012** de 4 de Mayo, que señala en su parte resolutive: *“De acuerdo a la documentación que informa los antecedentes del expediente, se evidencia que el accionante acudió ante la Dirección Departamental del Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, la misma que emitió la conminatoria de reincorporación de 24 de enero de 2012, para que la Universidad Autónoma del Beni reincorpore al accionante, lo cual fue incumplido, situación que, de acuerdo a lo expresado en los fundamentos precedentes y, fundamentalmente, porque de acuerdo con lo previsto por el art. 48.II de la CPE, las normas laborales se*

²⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación Fallo con Número de Registro: 42402
<https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/Reportes/ReporteDE.aspx?idius=42402&Tipo=3>

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, resulta imperativo aplicar, interpretar y pronunciarse favorablemente respecto los derechos laborales que pudieran ser vulnerados”, con lo que podemos determinar que existe una base proteccionista al trabajador, misma que genera una línea jurisprudencial con la **Sentencia Constitucional 0177/2012** de 14 de mayo, **Sentencia Constitucional 0015/2018-S4** de 23 de Febrero, mismas que **reconocen la estabilidad del trabajador, derecho al trabajo y continuidad laboral, y demás beneficios sociales en aplicación del principio de Verdad Material, Primacía de la Realidad, y en aplicación del estándar jurisprudencial más alto, se debe proteger y precautelar el Derecho al Trabajo en todas sus formas.**

Dentro de la jurisprudencia nacional y de acuerdo con el bloque de constitucionalidad, se respetan y acatan los tratados y convenios internacionales ratificados en el país y que sean más favorables para el trabajador, conforme lo establece el Art. 46 señala que: “I. Toda persona tiene derecho: al trabajo digno, con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. Una fuente laboral estable, con condiciones equitativas y satisfactorias. II. El estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.”

Se hace hincapié en el bono de antigüedad como su nombre indica es una remuneración adicional adquirida por el trabajador justamente por la antigüedad y experiencia que el mismo adquiere en beneficio de la empresa, derecho adquirido y regulado por el Decreto Supremo N° 21060 de 29 de agosto de 1.985 en cuyo Art. 60 establece:

“En sustitución de toda otra forma porcentual de aplicación del bono de antigüedad, se establece la siguiente escala única aplicable a todos los sectores laborales:²⁶

Cuadro 3: Porcentaje del bono de antigüedad

Años	2 – 4	5 – 7	8 – 10	11 – 14	15 – 19	20 – 24	25 o más
Porcentajes	5	11	18	26	34	42	50

Cuya base de cálculo se encuentra reglamentada por Decreto Supremo N°21137 de 30 de noviembre de 1.985 que a la letra expresa:

“Para los trabajadores de los sectores público y privado la escala del bono de antigüedad a que se refiere el art. 60 del D.S. 21060, se aplicará sobre el salario mínimo nacional mensual, no pudiendo el monto resultante, ser inferior al que, por ese concepto, se percibió por el mes de julio de 1.985. Las categorías del magisterio fiscal se pagarán de acuerdo a lo dispuesto por el código de la educación boliviana”.²⁷

Cabe destacar que esta base de cálculo fue ampliada 7 años después mediante Decreto Supremo N° 23474 de 20 de abril de 1.993 que refiere:

“Ampliase la base de cálculo del bono de antigüedad establecido por el D.S.23113 de 10 de abril de 1992, a tres salarios mínimos nacionales para los trabajadores de las empresas PRODUCTIVAS del sector público y PRIVADO respetando los acuerdos establecidos en convenios de partes sobre esta materia”.²⁸

²⁶ Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2007), Bases Fundamentales del Estado Decreto Supremo N° 21060, 29 de agosto de 1985 Art. 60, citado en: <https://www.presidencia.gob.bo/images/Autonomia/documentos/DGA/NormativaVigente/Consitucion%20Politica%20del%20Estado.pdf>, Recuperado en 25 de noviembre de 2019.

²⁷ Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2007), Bases Fundamentales del Estado Decreto Supremo 21137, 30 de noviembre de 1985, citado en: <https://www.presidencia.gob.bo/images/Autonomia/documentos/DGA/NormativaVigente/Consitucion%20Politica%20del%20Estado.pdf>, Recuperado en 25 de noviembre de 2019.

²⁸ Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2007), Bases Fundamentales del Estado Decreto Supremo 23474, 20 de abril de 1993., citado en: <https://www.presidencia.gob.bo/images/Autonomia/documentos/DGA/NormativaVigente/Consitucion%20Politica%20del%20Estado.pdf>, Recuperado en 25 de noviembre de 2019.

1.3.6 NATURALEZA SALARIAL DE LA INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD

El Derecho del Trabajo, a través de la doctrina jurídica como de las normas internacionales del trabajo, plantea diversos tipos de indemnizaciones por término de contrato, cuya naturaleza jurídica es distinta y, además, atiende a variados objetivos.

En primer lugar, está la indemnización fundada en el "salario diferido", es decir, la indemnización que resulta de la suma de remuneraciones acumuladas o, más bien, la parte adicional de los mismos, que, descontados paulatinamente, se reintegran al trabajador en el momento de terminación del contrato. Ciertamente que esta indemnización como salario diferido debería proceder en caso de cualquier causa que diere término al contrato de trabajo, incluidas las que se configuran a partir de una falta del trabajador. Además, en muchos casos la indemnización como salario diferido concurre a financiar un sistema de seguro de desempleo.

La indemnización por antigüedad, procede después de la terminación del contrato de trabajo. Su fundamentación jurídica es la antigüedad del trabajador, es decir, busca "resarcir la pérdida de los derechos del trabajador relacionados con su antigüedad", tomando el empleador la responsabilidad de esa pérdida de antigüedad.

Considerando los diversos fundamentos de la indemnización por término de contrato, no siempre es clara la naturaleza jurídica de una específica indemnización, en cuanto, a veces se confunde la indemnización por antigüedad con la indemnización como salario diferido o se mezclan la indemnización por antigüedad con la indemnización por despido arbitrario. Vemos por tanto que la indemnización por antigüedad se ha confundido como instrumento de seguridad social ante el desempleo; esta indemnización deriva de una forma de financiamiento de seguro de desempleo.

1.3.7 LA TEORÍA INSTITUCIONAL Y EL TRABAJO

Para abordar la teoría constitucional se toma la sagaz conceptualización del mexicano Jorge Moreno Callado: "la teoría constitucional cualquiera que sea el

signo jurídico o filosófico que la oriente, debe partir de una concepción de la constitución que permita el entendimiento integral del significado político u jurídico de ésta, de la unión de estos 2 significados podemos extraer, como característica común a todas las constituciones, la de ser la entidad que determina, establece, programa y desarrolla decisiones fundamentales, principios políticos y jurídicos fundamentales y procesos políticos fundamentales”(5)

Luego plantea que solamente la constitución y el constitucionalismo, “...es incompleto, pues reduce la idea constitucional a su expresión estrictamente jurídica y moral, sin vincular la constitución en la realidad sociohistórica, siempre cambiante, lo cual explica que la interpretación constitucional misma se transforma por la fuerza de los hechos y no por una vaga e ilusoria modificación de los enfoques filosóficos y metodológicos” (6)

Siguiendo el criterio de Roberto Vician y Rubén Martínez, Claudia Storani afirma: *“en la constitución colombiana aparecen, aún en forma imperfecta pero claramente reconocible, algunos rasgos novedosos y diferenciados con respecto al constitucionalismo clásico, que más tarde impregnarán los procesos constituyentes ecuatoriano de 1998, venezolano de 1999, boliviano de 2006-2009 y, de nuevo, Ecuador en 2007-2007; y que sin duda nos permiten hablar de un nuevo constitucionalismo latinoamericano”(7). Al referirse a los derechos fundamentales expresa lo siguiente: “los derechos solo valen en la medida en que su contravención sea jurídicamente sancionada, para lo cual es imprescindible que su titular pueda instar la reacción de los mecanismos de tutela del ordenamiento” (8)*

Como se podrá advertir que la observación de Jorge Moreno Callado con relación al argumento de constitución y constitucionalismo, exclusivamente, es incompleto, cuando no se vincula a la realidad económica- social de un país, además, los derechos están sometidos “a reserva de ley “por esa razón los derechos consagrados en la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia no se concretan como realidades en beneficio de la persona, como los derechos laborales.

1.3.8 CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJO DEL MAESTRO

El maestro boliviano cumple actividades en el sector estratégico del Estado boliviano que es la educación cuyas características de desempeño cotidiano son las siguientes:

1.3.8.1 TRABAJO POR CUENTA AJENA

Desarrolla actividades en las diversas modalidades de tarea docente por cuenta del Estado, que es el empleador.

1.3.8.2 SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA

Cumple las directivas que imparten las autoridades competentes del Ministerio de Educación, es decir está subordinado a una autoridad superior, lo que implica que es dependiente, que no puede actuar libremente.

1.3.9 JORNADA DE TRABAJO

Esta estrictamente regulado el tiempo que está a disposición del empleador "Estado", lo que significa que debe permanecer en el lugar de trabajo el tiempo comprometido.

1.3.9.1 SALARIO

Por los servicios prestados recibe un salario como compensación por el esfuerzo intelectual y físico que desarrolla el maestro de la jornada laboral. Estos elementos que configuran al trabajador asalariado, se precisaron en el art.1 del Decreto Supremo N°23570, de 26 de julio de 1993, pero el Decreto Supremo N°28699, que regula el art. 1 de la ley general del trabajo, de 1 de mayo de 2006, en su artículo 2 reitera esas características esenciales que constituyen inequívocamente al trabajador como sujeto de los derechos laborales. Y, en el art. 3 del referido instrumento legal, categóricamente dispone: "*Toda persona natural que preste servicios intelectuales o materiales a otra, sea esta natural o jurídica, en cuta relación concurren las características señaladas en el art. Anterior, se encuentran 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 realice, así como la forma expresa, del contrato o de la contratación verbal si fuere el caso*". Esta determinación taxativa deriva de la

previsión 'en de los artículos 46 y 48 de la Constitución política del estado lo que significa que el maestro boliviano es acreedor a todos los derechos que otorgan las leyes laborales y entre ellos al derecho de indemnización por antigüedad.

La norma es absolutamente clara y terminante al a señalar "sea cual fuere el rubro o actividad que realice", por lo que su cumplimiento es obligatorio.

Valorando a partir del criterio de Moreno Callado de completar las concepciones constitucionales a la realidad socio- histórica y superando el constitucionalismo latinoamericano de consagrar una enorme cantidad de derechos, que no siempre se cumplen, porque se aplica a disposición de derechos, que no siempre se cumplen, porque se aplica la disposición de "a reserva de ley", corresponde materializar los derechos para que no sean simplemente "espectáculos" sino realidades que eleven el nivel de vida de los trabajadores bolivianos.

1.4 DERECHOS HUMANOS Y EL TRABAJO

La decisión de defensa y promoción de los derechos de los seres humanos es una actividad de profunda convicción y de valor porque conlleva inevitablemente un choque con el poder del Estado. En este contexto de valoración de la especie humana, los organismos internacionales han aprobado sendos convenios, una sublime aspiración, la de lograr el trato fraterno entre las personas.

En este sentido la declaración universal de los Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948, consagra en sus artículos 7, 23 y 26 la no discriminación, derecho al trabajo y a la educación respectivamente.

El pacto Internacional de derechos Económicos, sociales, y culturales de 16 de diciembre de 1966 artículos 2, 6,7 y 13, establecen la prohibición de toda forma de discriminación, el derecho al trabajo en condiciones equitativas y finalmente regula el derecho a la educación.

Está claro que estos convenios de Derechos Humanos forman parte del bloque de Constitucionalidad determinado por el Artículo 410 de la Constitución Política del Estado, Lo que implica cumplimiento prioritario.

En la publicación de la comunidad de Derechos Humanos, se conceptualiza con mucha síntesis los Derechos Humanos al trabajo a la no discriminación y el derecho a la educación.

El derecho al trabajo se considera como la condición esencial para lograr la conservación y el bienestar material de la familia y de la sociedad; en sus dimensiones del trabajo como derecho, las posibilidades de acceder a una ocupación y que le brinde un trabajo justo y equitativo. (9)

El derecho humano a la igualdad y no discriminación, primero se establece las características de lo que es igualdad y el sustento en declaraciones y tratados internacionales y, en cuanto a la no discriminación, se manifiesta que en la fiesta que en la "exclusión, restricción o preferencia" por determinados motivos, que tengan como objetivo restringir o anular el reconocimiento de los Derechos en condiciones de igualdad que tengan como objetivo restringir o anular el reconocimiento de los Derechos en condiciones de igualdad. (10)

También la educación es un derecho humano y considera que el ciudadano y los grupos sociales deben recordar a sus gobiernos la responsabilidad que tienen de dotar de una educación de calidad; se debe garantizar la educación privada y para la pública asegurar toda la infraestructura necesaria. (11)

1.4.1 LOS CONVENIOS INTERNACIONALES Y EL TRABAJADOR DE LA EDUCACIÓN

El contenido de los convenios internacionales sobre Derechos Humanos son deseos admirables que recogen las aspiraciones de la humanidad, empero la concreción de estos postulados no siempre se cumple, porque los gobiernos que deberían asumir esa responsabilidad son los primeros y principales conculcadores.

Al respecto, el historiador ecuatoriano Enrique Ayala Mora, en el informe sobre Derechos Humanos del programa andino derechos humanos expresa: "nunca debe esperarse que un informe sobre Derechos Humanos tenga posturas "imparciales". Siempre debe estar "parcializado" con los que son Víctimas de violación de esos derechos, o están en riesgo de serlo, pedirse que sea

"favorable" a los gobiernos, que su tarea es denunciar las violaciones que desde el poder del Estado se cometen." (12)

Las afirmaciones de Ayala son categóricas y lamentablemente son las verdades imperantes, es decir los estados ratifican formalmente los convenios sobre Derechos Humanos, pero en el ejercicio del poder viola los derechos consagrados internacionalmente incorporados en la Constitución Política del Estado.

Ese es el caso de los maestros bolivianos que reúnen todas las condiciones de trabajadores dependientes, pero están privados del derecho al reconocimiento del deterioro físico y mental en el trabajo educativo de párvulos, niños y jóvenes.

En síntesis, la conducta Estatal de ratificar los convenios y luego conculcarlos es una práctica permanente en el tiempo, por lo que se configura como una regularidad científica.

1.5 DERECHOS HUMANOS Y LA FUNCIÓN PÚBLICA

La Constitución Política del Estado de Bolivia, establece la estructura funcional Estado en cuatro Órganos: Legislativo, Ejecutivo, Judicial y Electoral, teniendo de forma independiente al Tribunal Constitucional como un carácter protectorio para garantizar la protección de los derechos establecidos en la Constitución.

La educación es parte del Órgano Ejecutivo, con los Ministros y Viceministros, Direcciones Nacionales, las autoridades Departamentales y otras dependencias, que constituyen parte del aparato Estatal que ejerce el Poder Político, con capacidad de decisión de acuerdo a todos los niveles de Gobierno que se conforman con un carácter descentralizado.

Empero, dependiente del Ministerio existen 189000 trabajadores de la Educación, entre maestros de aula y administrativos, que son trabajadores dependientes y no empleados públicos; este en particular existe en un enjundioso aporte en la doctrina administrativa y siguiendo la exposición del intelectual boliviano Pablo Dermizaky Peredo en su libro de Derecho

Administrativo, que puede ver con toda precisión la naturaleza jurídica de función pública a través de las siguientes teorías: ²⁹

1.5.1 TEORÍAS DEL DERECHO PRIVADO

De acuerdo con esta concepción el empleado público suscribe un contrato de trabajo para prestar Servicios al Estado, lo que significa que la relación entre Estado y trabajador es de carácter privado.

1.5.2 TEORÍAS DEL DERECHO POLÍTICO

Se considera que el Estado tiene potestad de mando, obligar a los ciudadanos a prestar determinados servicios, para que el estado cumpla sus fines y hasta para mantener su propia existencia.

1.5.3 TEORÍA CONTRACTUAL DEL DERECHO PÚBLICO

Esto sostiene que la relación entre el Estado y el empleado es bilateral, y consiguientemente es contractual, pero es de derecho público, porque los servicios que prestan o las obras que realizan son para la sociedad, por esta razón regula los derechos y obligaciones de los servidores públicos. (13)

El análisis de las teorías relacionadas anteriormente si al magisterio boliviano, se llega a la conclusión inequívoca que el vínculo entre el trabajador de la educación y el Estado, la voluntad de prestar servicios y la obligación de pagar un salario como contraprestación, lo que significa un contrato de carácter privado donde hay el consentimiento de las partes sin vicios de ninguna naturaleza y con reciprocidad de obligaciones. Pese a esa realidad indiscutible, el Estado boliviano excluye sistemáticamente a ese sector que cumple tareas educativas, del derecho a la indemnización por el tiempo de servicios sesión por el tiempo de servicios; esta decisión gubernamental es simple y llanamente el ejercicio del poder político.

Esta descripción de los hechos perfila con toda nitidez la relación permanente de imposición estatal en la categoría de empleados públicos a los trabajadores de

²⁹ Dermizaky P. (1985), "Derecho Administrativo", Editorial "Los Amigos del Libro", 1985, La Paz- Cochabamba – Bolivia. Págs. 171 y 172.

la educación, con todas sus consecuencias económicas, sociales y culturales. Esta situación se agrava con la extinción del contrato, porque da por fenecido con la compensación por el tiempo que prestó servicios en su relación de Estado-Empleador. Entonces, se identifica con toda claridad la regularidad que genera efectos negativos para los trabajadores y beneficios para el Estado.

1.5.4 EMPLEADOS PÚBLICOS QUE RECIBEN LA INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD.

Por disposición Constitucional las Universidades Públicas son subvencionadas por el Estado y el sistema de la Universidad boliviana, establece la composición financiera en la siguiente forma:

"Subvención ordinaria, coparticipación tributaria, impuesto directo a los hidrocarburos y de impuesto directo a los hidrocarburos (IDH); crédito interno y externo, recursos específicos o propios; donaciones; recursos departamentales y municipales en algunos casos, otros." ³⁰

El elemento esencial para determinar la condición de empleado público es el origen de los recursos financieros para el pago de sueldos, cuando provienen esos recursos del Estado son servidores públicos; con esta lógica los docentes y administrativos de las universidades públicas son empleados públicos porque reciben los salarios de dineros del tesoro general de la nación, exactamente igual que el magisterio nacional. Empero, los dos sectores laborales reciben un trato totalmente distinto, los primeros son acreedores de todos los derechos y beneficios sociales y los segundos (magisterio nacional) privados de muchos derechos, como la indemnización por antigüedad. De esta relación discriminatoria se concluye que, la calidad de empleado público no es óbice para el reconocimiento de derechos establecidos en la Ley General del Trabajo y el poder de dominación del Estado, tampoco admite límites para restringir derechos.

³⁰ Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2007), Bases Fundamentales del Estado Ley General del Trabajo, citado en: <https://www.presidencia.gob.bo/images/Autonomia/documentos/DGA/NormativaVigente/Consitucion%20Politica%20del%20Estado.pdf>, Recuperado en 25 de noviembre de 2019.

1.5.5 EMPLEADOS PÚBLICOS QUE RECIBEN LA INDEMNIZACIÓN POR EL COMPONENTE ECONÓMICO Y LA EDUCACIÓN.

Para la educación es de vital importancia el soporte económico, porque toda tarea docente, un complejo de requerimientos cuantificables, desde la formación docente, las necesidades básicas de sobrevivencia durante el ejercicio profesional, cuyo costo se eleva cuando se establece la unidad familiar, y en cuanto se refiere a la cualificación profesional, el pago de cursos cortos, o el estudio de los programas de posgrado (especialidad, maestría y doctorado) las inversiones son totalmente inalcanzables, inmensa mayoría de docentes (quinta categoría) que tiene un ingreso mensual de 3.500 bolivianos. Sobre este problema Luis Carlos Gemio, ex-Ministro de Hacienda expresa con toda Claridad lo siguiente:

*"Una de las variables que mide el esfuerzo de los países por mejorar los niveles educativos de sus habitantes es el gasto en educación. El vínculo entre PIB per cápita y gastó en educación es muy significativo cuando se considera como indicador el gasto público por alumno. De hecho, hay una correlación muy alta entre estas dos variables: cuanto mayor es su nivel de PIB per cápita, los países destinan un mayor nivel de gasto por estudiante matriculado. Aquellos con mayores niveles de ingreso en la región (Chile y Uruguay) dedican entre 5 y 6 veces más del gasto público por estudiante de la educación pública que los países con ingresos bajos (Bolivia y Nicaragua)."*³¹

Entonces la inversión en Bolivia en educación es tremendamente pobre, porque los rubros que comprende ese gasto al pago de sueldos a los trabajadores de la educación, cuyo nivel de calificación profesional repercute directamente en la calidad de la educación y está en el PIB Per cápita, pero en condiciones bolivianas con sueldos de hambre se pretende formar a la niñez y a la juventud.

³¹ Gemio L. (2017), Un siglo de Economía en Bolivia 1900 – 2015 “¿Se puede hacer comparaciones?”, Página Siete. Suplemento Ideas, Editorial Plural, La Paz – Bolivia, Pág. 9.

En el mismo suplemento Henry Oporto, al referirse a la evaluación de la educación señala:

"El actual observatorio plurinacional de la calidad educativa, creado en el Marco De La Ley Avelino Siñani, es un escuálido sustituto del Símica; tan pobre y su desempeño, que casi no vale la pena referirse a él. En 5 años de funcionamiento, este Observatorio no ha podido crear indicadores validados para ser aplicados en pruebas de aprendizaje y en evaluaciones de gestión educativa; carece de planes, programas definidos y un presupuesto suficiente; su personal es improvisado, incompetente y desprovisto de las calificaciones técnicas necesarias." ³²

Las anteriores afirmaciones son verdades del estado de la Educación y el temor del Gobierno anterior fue mostrar el bajísimo nivel de la Educación Pública del país al contexto internacional; lo que no se dice es que esta realidad es emergente de la poca cualificación científica y tecnológica de los trabajadores de la educación, porque carecen de los recursos económicos para su formación y acceso a la bibliografía especializada.

Entonces, el problema educativo es muy complejo y uno de esos elementos es el reconocimiento de los Derechos laborales, específicamente al término de una vida dedicada al trabajo educativo es el pago de la indemnización por antigüedad.

1.5.6 LA NATURALEZA Y ALCANCES DE LAS EXPRESIONES FUNCIONARIO PÚBLICO E INAMOVILIDAD FUNCIONARIA.

Conforme al presente trabajo, existen pequeñas diferencias entre estas situaciones, ya que dentro del marco del funcionario público, éste tendría un cargo de libre nombramiento en su mayoría, por lo que no gozaría de una inamovilidad laboral, sin embargo de ello, dentro del sistema protectorio laboral que existe en Bolivia, llega a determinarse la inamovilidad laboral tanto en el

³² Oporto H. (2015) Pagina Siete Suplemento Ideas, "¿Por qué en Bolivia no se evalúa la Educación?", La Paz (30 de agosto de 2015), Pág. 6. Citado en: <https://www.paginasiete.bo/ideas/>. Recuperado el 25 de noviembre de 2019

ámbito público o privado cuando la madre o padre se encuentran en estado de embarazo, hasta que el recién nacido adquiera 1 año de edad, es en ese momento en que pierde la calidad de inamovilidad laboral.

Sin embargo, en materia Constitucional, la norma suprema prevé que: Se garantiza la carrera docente y la **inamovilidad del personal docente del magisterio**, conforme con la ley. Los docentes gozarán de un salario digno, por lo que una vez parte del Magisterio, se tiene el cargo de forma vitalicia, gozando de inamovilidad laboral hasta su jubilación.

1.6 MODELO TEÓRICO

Sobre la base de los conceptos desarrollados en el marco teórico, se explica las relaciones esenciales entre los componentes del objeto, del campo de acción, es decir, el pago de la indemnización por tiempo de servicios en favor de los trabajadores de la educación.

En ese propósito, se toma como sustentos los fundamentos filosóficos, económicos, sociales, jurídico constitucionales, jurídico laborales y educativos.

1.6.1 FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS

Desde la reflexión filosófica se considera el trabajo como un elemento esencial en la formación del hombre que modifica su conciencia y a la naturaleza dice Federico Engels que:

"El trabajo es la condición básica y fundamental de toda la vida humana, y lo es en tal grado que, hasta cierto punto, podemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre."

De donde se concluye que las actividades productivas y de servicios, es decir el trabajo, influye directamente en la formación de su personalidad.

A partir de la filosofía en general, la filosofía del derecho para Julio Fernández Bulté, constituye:

"Una esfera especulativa concreta, que trata de elucidar las leyes y regularidades del fenómeno jurídico entendido en su dimensión más general y abstracta. Los datos y conclusiones de la filosofía en general

sirven para fijar el rumbo y el sentido de esa especulación los datos y las conclusiones de las ciencias jurídicas sectoriales enriquecen y confirman a su vez los resultados de la filosofía del derecho". ³³

Luego agrega:

"Y de nuevo quiero subrayar y enfatizar que las ciencias jurídicas especiales no pueden encontrar su verdadero campo científico de realización sin disponer de los rumbos que sólo puede brindar un correcto examen filosófico acerca de la misma naturaleza esencia funciones y objetivos del derecho."

La esencia de la filosofía expresa el interés por el ser humano, por su dignidad y las condiciones de su existencia, lo que significa que la filosofía del derecho es la base sobre la que se desarrolla y proyecta los Derechos Humanos, lo que significa que la filosofía del derecho es la base sobre la que se desarrolla y proyecta los Derechos Humanos, porque sus preocupaciones centrales se refieren al ser humano; en este enfoque las ciencias jurídicas especiales como el derecho constitucional y el derecho del trabajo desde sus criterios teóricos justifican el reconocimiento del esfuerzo físico y mental del trabajador en el tiempo al Servicio del empleador sea público o privado.

1.6.2 FUNDAMENTOS ECONÓMICOS

Se habla de un Constitucionalismo Económico Latinoamericano, porque presenta la característica de regulación sobre aspectos económicos y se toma como ejemplo las constituciones de Ecuador y Bolivia. El maestro Gonzalo Buelga en el caso ecuatoriano señala que:

"La Constitución de 2008 coloca en primer plano la distribución de la riqueza, la corrección de la desigualdad social y afirma la centralidad del Estado en la dirección económica para lograr estos objetivos." ³⁴

³³ Fernández J. (2003), "Filosofía del Derecho" Capítulo I, Editorial Félix Varela 2003, La Habana. Pág. 10 y 11.

³⁴ Buelga G. (2012) "Materiales sobre neoconstitucionalismo y Nuevo Constitucionalismo latinoamericano", Editorial Aranzadi. S.A., Págs. 88 y 91.

La corrección de la desigualdad social y afirma la centralidad del Estado en la dirección económica para lograr estos objetivos y con relación a la experiencia boliviana señala que:

"La compatibilidad formal entre diversas formas de economía no puede servir para caracterizar el modelo económico de la Constitución de 2009 como de estado social",

Luego aclara que:

"La fuerte vinculación social al mercado (artículo 312 y 313), condiciona y limita el poder privado de la economía. Economía plural significa convivencia de un espacio para el interés privado en el marco de una fuerte colectivización del sistema económico"

Esos son los postulados incorporados en las Constituciones de los nombrados países latinoamericanos, como el sustento ideológico para lograr el bienestar de las poblaciones, desglosando esos grandes planteamientos programáticos y normativos se llega a precisar el objetivo central que es elevar el nivel de vida de las personas, y en ese enfoque está explícitamente determinado el reconocimiento de los derechos laborales como la indemnización por antigüedad que tienen derecho los maestros. La conceptualización de modelos económicos no es de interés de esta investigación, sino el objetivo final de esas propuestas es elevar el nivel de vida los trabajadores bolivianos y consecuentemente garantizar sus derechos.

1.6.3 FUNDAMENTOS SOCIOLÓGICOS

Los trabajadores de la educación de Bolivia, cuantitativamente alcanzan 180.000 miembros y tienen formación académica a nivel de licenciatura y técnico superior, lo que implica que se trata de un grupo social muy importante y forma parte de la Central Obrera Boliviana. El objeto de trabajo de éstos es la formación de niños y jóvenes bolivianos, eso quiere decir que los servicios que prestan son de vital importancia para la sociedad boliviana, entonces, los profesionales de la educación están en permanente competencia, situación que exige la cualificación cotidiana, que requiere inevitablemente razonables ingresos económicos y un justo reconocimiento al término de su trabajo

Es una verdad indiscutible el bajo nivel de la educación pública, porque ni se conoce su verdadera situación, por cuanto no se somete a las evaluaciones internacionales sobre la calidad y normalmente se atribuye a las organizaciones sindicales de los trabajadores de educación que definen sus intereses, pero todos olvidan – desde gobierno no hasta los padres de familia – que el centro vital para mejorar la educación es la buena remuneración y el reconocimiento de todos sus derechos, para lograr una vida digna para él y su familia, mientras no se resuelva ese problema esencial para el principal protagonista del proceso de enseñanza-aprendizaje, no se puede esperar resultados satisfactorios.

Los derechos laborales sociales constituyen una dimensión de derechos humanos que tienen prerrogativas el cumplimiento frente al poder del Estado, por esta razón se hace necesaria y se justifica la existencia de organizaciones sindicales fuertes, la única forma que tienen los trabajadores para arrancar reivindicaciones.

1.6.4 FUNDAMENTOS JURÍDICO-CONSTITUCIONALES

La Constitución Política del Estado en vigencia en su Art. 77 Parag. I consagra los fundamentos de la teoría constitucional que la educación es la “función Suprema y primera responsabilidad financiera del Estado”, lo que se puede decir que es la actividad de primera prioridad y la inversión en ese propósito debe ser en la magnitud que garantice un nivel elevado de educación, y en ese espectro de responsabilidades es una obligación el reconocimiento de derechos de los maestros. La disposición citada guarda directa relación con el Art. 46 Parag. I Numeral I que expresa:

*“Toda persona tiene derecho: Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y en la remuneración o salario justo, equitativo, satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna”.*³⁵

³⁵ Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2007), Bases Fundamentales del Estado Ley General del Trabajo Art. 46.I.1, citado en: <https://www.presidencia.gob.bo/images/Autonomia/documentos/DGA/NormativaVigente/Constitucion%20Politica%20del%20Estado.pdf>, Recuperado en 25 de noviembre de 2019.

A continuación, en el Art. 48 Parag. III expresa:

*“Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y trabajadores no pueden renunciarse y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos”.*³⁶

Y desde el Art. 232 al 240 caracteriza la naturaleza de las servidoras y servidores públicos. (20)

Por los elementos que configuran la actividad docente se establece en forma indiscutible su condición de trabajador independiente, cumpliendo los requisitos exigidos por el Art. 2 del Decreto Supremo N° 28699, de 1 de mayo de 2007 que es una reiteración del Art. 1 del Decreto Supremo N° 23570, de 26 de julio de 1993, porque también reguló la relación laboral y sus características. Por otra parte, la ley de la educación Avelino Siñani y Elizardo Pérez N° 070 en su Art. 2 Parag VIII reconoce al magisterio el derecho a la sindicalización, es más, el Ministerio de Educación de acuerdo con esta ley es cabeza de sector de educación, que incluye al sistema de educación regular y en todas sus formas, a las Universidades Públicas Autónomas, Privadas, Indígenas, de Régimen Especial, Etc. (21)

Es así que podemos ver que existen múltiples Sentencias Constitucionales que reconocen el **pago de antigüedad y vacaciones, y otros beneficios sociales a servidores y trabajadores públicos**, con lo que pueden gozar de la protección Constitucional y Legal, para garantizar su estabilidad laboral y el pago y cuantificación de sus beneficios sociales, como podemos verlo en la **Sentencia Constitucional 0138/2012** de 4 de Mayo y **Sentencia Constitucional 0177/2012** de 14 de mayo, **Sentencia Constitucional 2233/2013**, **Sentencia Constitucional 0015/2018-S4** de 23 de Febrero, y muchas más, que en aplicación del estándar jurisprudencial más alto, se debe proteger y precautelar el Derecho al Trabajo en todas sus formas.

³⁶ Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2007), Bases Fundamentales del Estado Ley General del Trabajo Art. 48, citado en: <https://www.presidencia.gob.bo/images/Autonomia/documentos/DGA/NormativaVigente/Constitucion%20Politica%20del%20Estado.pdf>, Recuperado en 25 de noviembre de 2019.

De estas disposiciones se deduce que los trabajadores de las Universidades Públicas Autónomas tienen derecho a sindicalización y todos los derechos laborales como a la indemnización por tiempo de servicios, pero a los trabajadores del magisterio nacional se les permite la organización sindical y se le priva de la indemnización por años de servicio, pese a que tienen la misma condición de servidores públicos porque sus salarios provienen del Tesoro General de la Nación, empero está absolutamente clara la decisión gubernamental discriminatoria.

1.6.5 FUNDAMENTOS JURÍDICO-LABORALES

La ciencia de derecho del trabajo contiene categorías y principios de protección del trabajador dentro de la jornada y fuera de ella, para asegurar una vida confortable “para sí y su familia”.

Entre los grandes principios que sustentan las normas laborales se tiene entre los principales: El Principio Protector y sus reglas de aplicación de “In Dubio Pro Operario”, Aplicación de la Norma más Favorable y de Aplicación de la Condición más beneficiosa; El Principio de la Continuidad de la Relación Laboral; El Principio de Primacía de la Realidad; El Principio de No Discriminación; El Principio Intervencionista; Justicia Social, etc.

Este conjunto de principios constituye la base sobre la que se construye la estructura de normas laborales y son las pautas para jueces y tribunales en la interpretación y aplicación de las disposiciones legales en vigencia, es decir, estos principios orientan la creación de normas sustantivas y adjetivas, la consagración de derechos laborales y sociales, así como los procedimientos para su cumplimiento en su caso. Por esta concepción ideológica del trabajo se otorgó el derecho a la sindicalización a los trabajadores de la educación en Bolivia, igual que a los docentes y administrativos de la Universidad Pública. Esto implica una incongruencia estatal cuando se reconoce el derecho sindical en los términos de la Ley General del Trabajo y se mutila el derecho a la indemnización por antigüedad, horas extras y otros.

1.7 PRECISIÓN DE REGULARIDADES

Conceptualmente la regularidad es la relación de objetos, hechos o fenómenos en forma estable del mundo objetivo. En el presente caso son las relaciones que se producen, con permanencia en el tiempo, de elementos, procesos o fenómenos jurídico-sociales, cuya identificación es la solución del problema planteado, y a partir de estos criterios se hace en la siguiente forma:

1.7.1 LA SÓLIDA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DE LA ACTIVIDAD DEL TRABAJADOR DE LA EDUCACIÓN Y SU EXCLUSIÓN PERMANENTE

Desde la incorporación del Régimen Social a la Constitución Política del Estado de 1938, se consagra la protección del trabajo, en este margo la Ley General del Trabajo de 1939, determinó la aplicación a todos los trabajadores del sector público y privado, pero termina señalando “salvo las excepciones que se determinen”. Expresión que le permite al Estado conculcar derechos de acuerdo a sus intereses de empleador de pagar menos. Lo que significa que la Carta Magna ha ido perfeccionando la protección al trabajador boliviano pero el Estado excluye permanentemente al Magisterio Nacional del goce de derechos y beneficios; esta relación de fenómenos sociales se mantiene mucho tiempo, por eso es una regularidad y se superará cuando haya correspondencia entre la protección del trabajo y la concreción en la realidad de los hechos.

1.7.2 DERECHOS HUMANOS Y EL INCUMPLIMIENTO DEL ESTADO BOLIVIANO

En la Constitución Política del Estado Plurinacional se incorpora el “bloque de Constitucionalidad” Art. 410, del que forman parte los convenios ratificados sobre derechos humanos. Empero, la ratificación se convierte en muchos casos en una formalidad para uso internacional y al interior del país, el Estado, por el poder de la fuerza que ostenta, es el primer violador de derechos humanos.

Como se ha demostrado en el marco teórico, los derechos humanos a la vida, al trabajo, a la igualdad y no discriminación que debiera cumplirse estrictamente, el Estado boliviano lesiona esos derechos al no pagar la indemnización por el tiempo de servicios y deja al maestro totalmente agotado y con una jubilación que no cubre ni los gastos de alimentación, pero, los profesores de

Universidades Públicas del país, también servidores públicos, a la extinción de la relación laboral reciben la indemnización por antigüedad y otros derechos denegados al Magisterio Nacional.

Está claro que esa relación de fenómenos jurídico-sociales, de adopción formal de convenios y el sistemático incumplimiento por el Estado, se mantiene en el tiempo por lo que se es una regularidad que dificulta el imperio de los derechos humanos.

1.7.3 ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA Y LA PRECARIEDAD SALARIAL

Se ha presentado argumentos que acreditan la insuficiencia presupuestaria, pero es importante conocer los datos que aporta el economista Mario Galindo Soza, cuando señala que:

“El presupuesto del sector educativo en 2014 ha sido de Bs. 18 mil millones (\$us. 302.4 millones de inversión). Este monto representa algo más del 20% del Presupuesto total del Estado (con Universidades) y un 6% del PIB. Si se quita el gasto de Universidades, la participación del sector educativo se reduce al 4.5% del PIB.” ³⁷

El presupuesto para educación en un 4.5% del PIB, para millones de niños y jóvenes, y alrededor de 180.000 trabajadores de la educación, es una burla a la suprema función del Estado y a la “primera responsabilidad financiera”, esta situación se agrava con la exigencia de 4.000 ítems anuales para el crecimiento vegetativo; empero, el presupuesto esmirriado expresa que los gobiernos de turno no dan ninguna importancia a la educación, conducta que lesiona el derecho humano a la educación del pueblo boliviano con los derechos y beneficios de los trabajadores de la educación.

Esta realidad se mantiene, pese a la reivindicación constante de modificación por el movimiento sindical del magisterio y la Central Obrera Boliviana, porque la aspiración de la sociedad boliviana es una educación de calidad, y en un Estado

³⁷ Galindo M. (2015) Página Siete, Suplemento Ideas, “La Calidad de Gasto en Educación”, Pág. 5. Citado en: <https://www.paginasiete.bo/ideas/>. Recuperado el 25 de noviembre de 2019

responsable sería, con preferencia, la formación en los niveles de pre básico, básico y medio.

1.7.4 NO HAY MANEJO SISTÉMICO DE LA EDUCACIÓN

La educación como función fundamental del Estado y está consignada la “prioridad financiera”, entonces es una actividad que interesa a toda la población y por los ministerios del Órgano Ejecutivo en una tarea transversal.

Es decir, el Estado no puede limitarse a señalar un determinado monto de presupuesto al Ministerio de Educación y dejar a esa repartición gubernamental el uso de recursos, especialmente en cuanto se refiere a sueldos, con cierta arbitrariedad, estableciendo niveles salariales que no guardan relación con el costo de la canasta familiar, menos con las remuneraciones del aparato estatal.

A partir de esta realidad, por la importancia estratégica de la educación, corresponde a la estructura estatal manejar el presupuesto para la educación con análisis, decisiones y resultados integrales, donde el objetivo sea la calidad competitiva internacional de la educación boliviana, la cual se alcanzaría con una adecuada inversión en los protagonistas del proceso docente educativo: estudiantes y docentes.

1.8 CONCLUSIONES

El estudio crítico profundo de las teorías Constitucionales establece que la exclusión de los trabajadores de la educación del pago de indemnización por antigüedad y otros derechos, se debe a decisión estatal aun conculcando los derechos humanos.

Se aborda el problema, objeto, objetivo y campo de acción en sus relaciones principales. Asimismo, se identifican las regularidades que constituyen el aporte teórico. Todo este conjunto de componentes interrelacionados demuestra la hipótesis planteada al inicio de la investigación.

CAPÍTULO II

DIAGNÓSTICO

CAPÍTULO II DIAGNÓSTICO

2 LA SITUACIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

El estado de la investigación señala que se ha desarrollado todo lo conocido hasta el momento, a través de la exposición del marco histórico y conceptual, el marco teórico a través de la relación crítica de las teorías y opiniones existentes sobre el objeto de investigación, el problema, el campo de acción y el objetivo y se ha culminado en el modelo teórico donde se identifica las regularidades existentes y se sistematiza los elementos del objeto de investigación en un plano teórico.

Lo que se expuso en la situación problémica, al presente utilizando los métodos empíricos se precisan las características del objeto de investigación que presentan una naturaleza fáctica, y a partir de esta caracterización es posible identificar lo que se debe modificar.

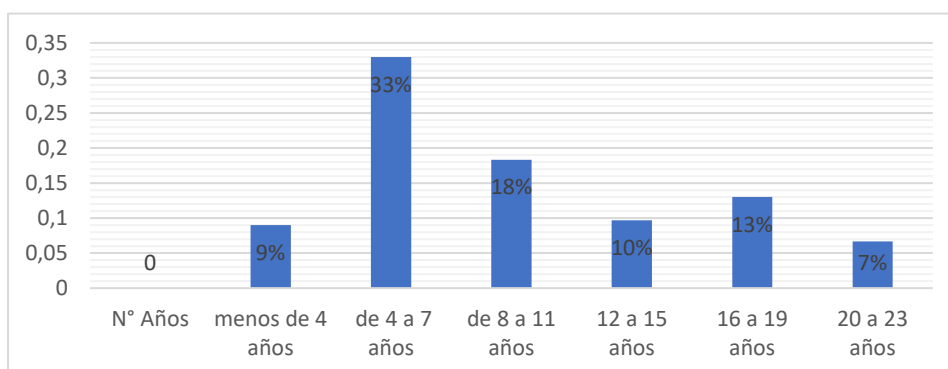
Esta actividad se ha realizado de acuerdo al universo y muestra previamente establecidos en la planificación, con un tipo de muestra aleatoria simple.

2.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

El análisis y la interpretación se hacen en función al objeto, campo de acción y eminentemente de la hipótesis de trabajo.

2.1.1 Se formuló la siguiente pregunta: ¿Cuántos años trabaja en el Magisterio?

Gráfico 1: Años de trabajo

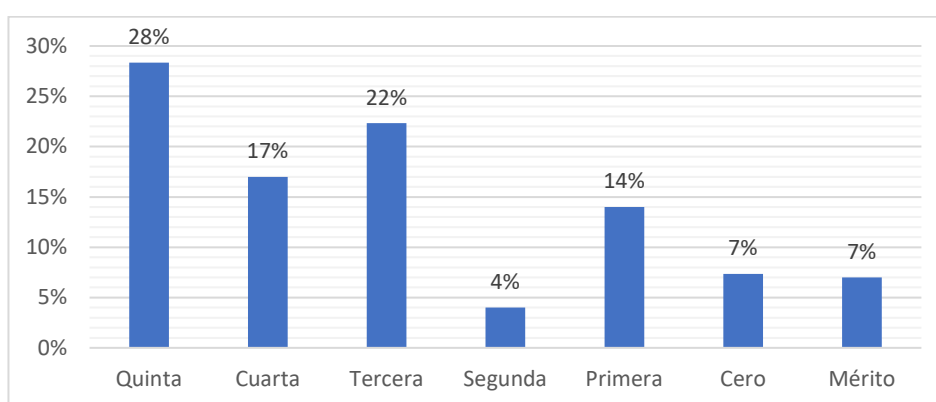


Fuente: Elaboración propia

Los más predominante en el magisterio es la presencia de trabajadores de quinta y cuarta categoría, es decir de 4 a 7 años de servicio, demostrándose que el mayor contingente de los participantes, en el proceso enseñanza-aprendizaje como docentes, son predominantemente jóvenes, lo que significa que buscan potencialmente los derechos laborales y constituyen el grupo más importante, cuantitativamente, de la unidad de observación de la hipótesis.

2.1.2 Respondieron a esta interrogante: ¿Cuál es su categoría en el escalafón docente?

Gráfico 2: Categoría en el escalón



Fuente: Elaboración propia

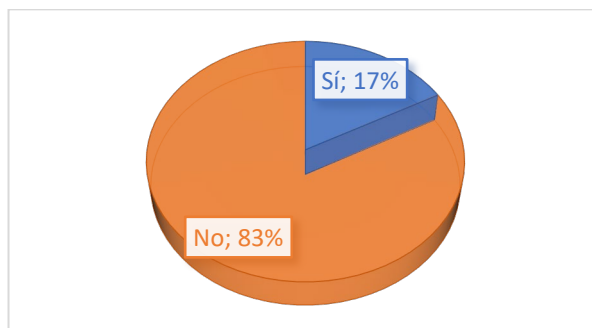
En la tabla se puede observar que los trabajadores de la educación, en cuanto tienen el ITEM de designación, es decir en su primer año de servicio, se encuentran en quinta categoría, según el escalafón docente y pueden ascender cada cuatro años, en caso de aprobar los 5 exámenes sin excepción; con 20 años de servicio ya podrían estar en primera categoría.

Para la categoría cero y al mérito ya no se toma examen, solo se debe esperar el lapso establecido de 4 años para realizar la tramitación de ascenso de categoría cero y a mérito respectivamente.

Por otra parte, el porcentaje de docentes con posibilidades de jubilación se ubican en categorías cero y al mérito, que comprende el 14%, que no rebasa el 5% del total.

2.1.3 Se elaboró la siguiente pregunta: ¿Usted tiene indemnización por antigüedad?

Gráfico 3: Indemnización Laboral por antigüedad

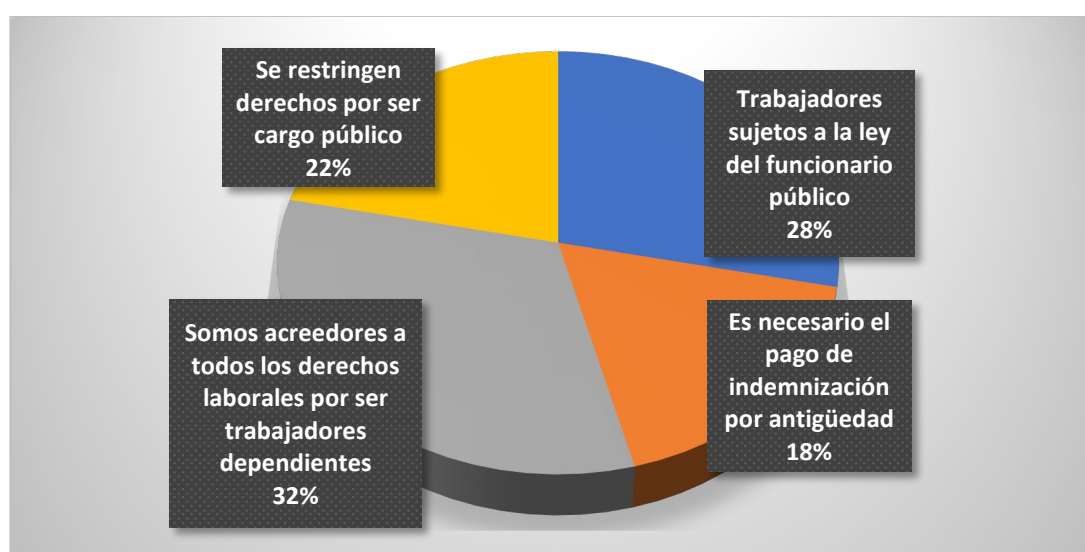


Fuente: Elaboración propia

Esta gráfica es interesante, porque un 17% de maestros considera que tiene derecho a la indemnización, esta aseveración denota desconocimiento de sus derechos, precisamente, en los centros laborales donde prestan servicios. Naturalmente un 83%, afirma que no tuvo derecho a la indemnización por antigüedad al igual que otros trabajadores, es decir la exclusión es totalmente notoria.

2.1.4 Se elaboró la siguiente pregunta: ¿Los trabajadores de la educación consideran que son acreedores de los derechos laborales?

Gráfico 4: Derechos laborales



Fuente: Elaboración propia

Los datos reflejan la situación fáctica de los trabajadores de la educación y se puede precisar de la siguiente forma:

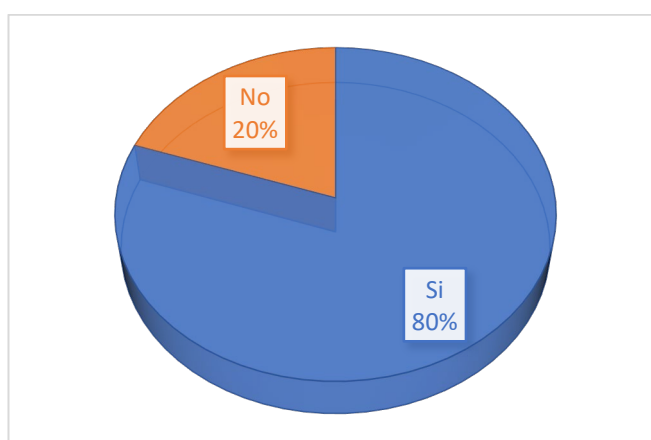
Un 28%, considera que ocupa un cargo público y un 28% que están sujetos a la ley del funcionario público, al parecer estos trabajadores de la educación desde diferentes puntos de vista parecen estar resignados a ser funcionarios públicos.

Un 32% tiene la certeza de ser acreedores a todos los derechos laborales por ser trabajadores de indemnización por antigüedad y un 18% afirma que es necesario ese derecho.

Manejando los porcentajes un 50% simplemente expresa su condición de funcionario público y el otro con toda firmeza expresa sus derechos laborales y entre ellos a la indemnización por antigüedad.

2.1.5 Se elaboró la siguiente pregunta: ¿Considera que los bonos deben incorporarse al haber básico?

Gráfico 5: Incorporación del haber básico

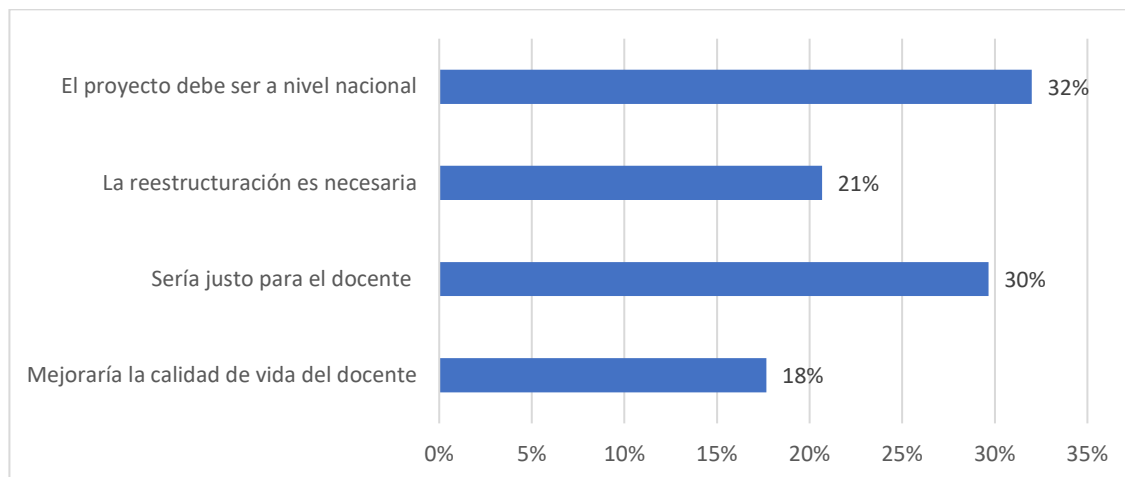


Fuente: Elaboración propia

Con relación a los bonos que perciben en el sector público de la educación, el criterio abrumadoramente mayoritario (80%) manifiesta que se debe “soldar” al básico, y tiene razón porque el incremento al básico tiene efectos de muchos derechos y beneficios.

2.1.6 Se elaboró la siguiente pregunta: ¿Cuál es su opinión sobre la indemnización por antigüedad?

Gráfico 6: Opinión sobre la indemnización por antigüedad



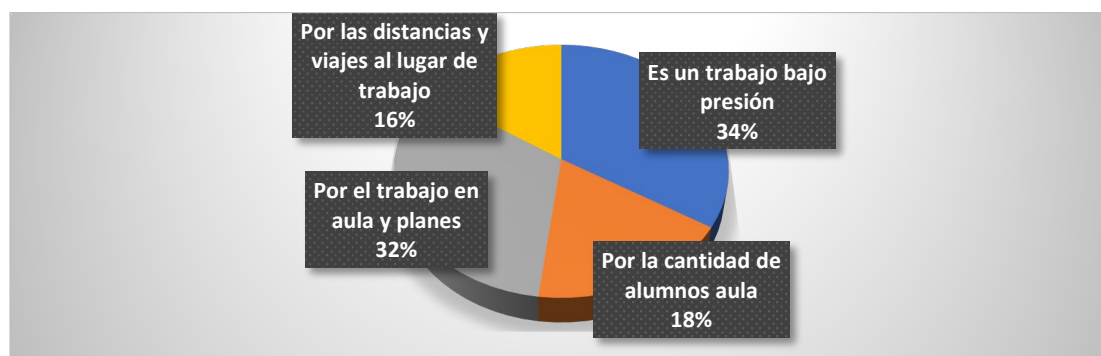
Fuente: Elaboración propia

Los trabajadores de la educación, cuando termina su relación laboral, no tienen ningún reconocimiento económico por el tiempo de servicios en favor del empleador-Estado.

En el fondo todos están de acuerdo, en perspectiva su situación cuando llegue a la jubilación, que inevitablemente son reducidos, serán sometidos a muchas privaciones, por esa razón se comprende que la indemnización por años de servicio sea considerada como un capital de arranque para otra etapa docente.

2.1.7 Se elaboró la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las causas de desgaste físico y mental del docente?

Gráfico 7: Principales motivos



Fuente: Elaboración propia

Los datos de esta torta establecen las causas que determinan el deterioro físico y mental. Es decir, la actividad cotidiana con el estudiante implica un esfuerzo considerable, máxime si se trabaja con personas, cuyo objetivo esencial es la formación de niños y jóvenes para que se desenvuelvan en la vida con toda solvencia.

El 18% se refiere al lugar de trabajo porque en condiciones bolivianas, las escuelas se encuentran en áreas dispersas, sin lugar a duda, genera peligro.

El 34% hace alusión al trabajo bajo presión, porque tienen que cumplir objetivos con el avance programático, empero, las instancias superiores exigen, pero no siempre los estudiantes tienen un rendimiento más o menos similar por las diferencias económico-sociales sin normas, situación que repercute en el docente.

Un 18% considera otra causa el crecimiento vegetativo estudiantil, porque en el aula ingresan muchos estudiantes, cuando técnicamente lo aconsejable es de 20 estudiantes.

Para el 32% es el trabajo de aula, ese criterio es serio porque la planificación significa otro tiempo de trabajo, en la determinación de contenidos, en la elección de métodos y procedimientos, el desarrollo de la actividad y la evaluación.

Entonces, está justificado el desgaste físico y mental del trabajador de la educación, en el desempeño cotidiano de sus tareas.

2.1.8 Se elaboró la siguiente pregunta: ¿Un trabajador dependiente, cree que debería tener derecho a esta indemnización?

Cuadro 4: Bonos Magisterio Rural y Urbano

1. Bonos Magisterio Rural y Urbano		
Detalle	Monto	Descripción
Bono al Incentivo	Bs. 1.249,85	Es un bono otorgado a la permanencia docente, su pago se hace efectivo en el mes de abril
Bono Fusionado	Bs. 2.870,75	Dos bonos pagados en uno, pro libro y cumplimiento, su pago se hace efectivo en el mes de junio

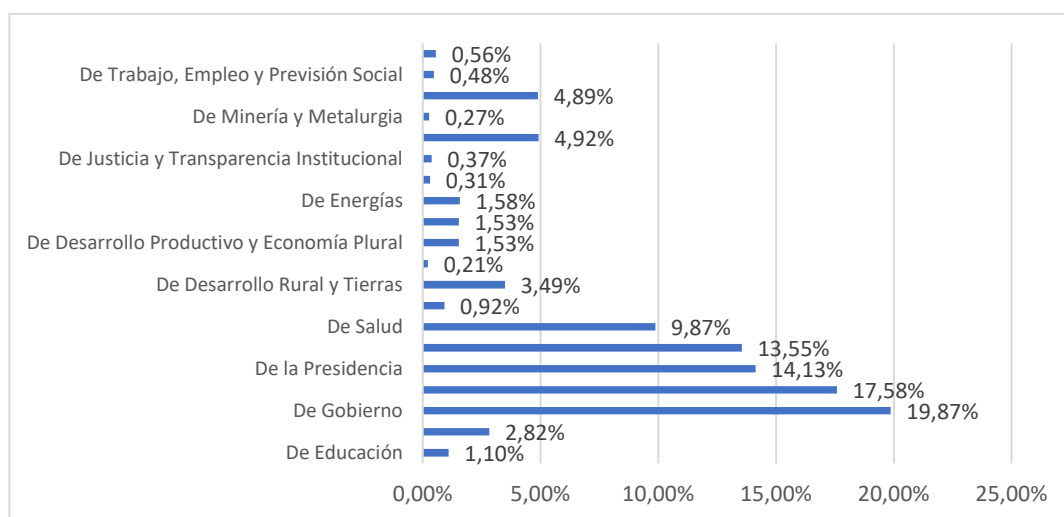
Bono Económico	Bs. 1.649,15	Bono otorgado para regular la economía del maestro y se efectiviza en el mes de septiembre
Total	Bs 5.769,75	

Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas/ Presupuesto 2019

En el cuadro se señala la dispersión de la remuneración para incentivo, menos en educación. Se trata de pagar como bonos para mantener, sin incremento, el sueldo básico, para evitar sus efectos sociales, y, además, busca que los trabajadores ganen menos que los funcionarios de la burocracia del Ministerio de Educación.

2.1.9 PRESUPUESTO

Gráfico 8: Presupuesto



Fuente: Elaboración propia

Cuadro 5: Presupuesto

N°	Ministerio	Presupuesto 2019 en Millones	Porcentajes
1	De Educación	Bs.205.505.067,00	1,10%
2	De Comunicación	Bs.527.302.500,00	2,82%
3	De Gobierno	Bs.3.715.681.612,00	19,87%
4	De Defensa	Bs.3.288.402.850,00	17,58%
5	De la Presidencia	Bs.2.642.994.109,00	14,13%
6	De Obras Públicas	Bs.2.534.060.027,00	13,55%

7	De Salud	Bs.1.846.578.331,00	9,87%
8	De Culturas y Turismo	Bs.172.000.000,00	0,92%
9	De Desarrollo Rural y Tierras	Bs.652.070.000,00	3,49%
10	De Deporte	Bs.40.000.000,00	0,21%
11	De Desarrollo Productivo y Economía Plural	Bs.286.278.000,00	1,53%
12	De Economía y Finanzas Públicas	Bs.286.278.000,00	1,53%
13	De Energías	Bs.295.430.430,00	1,58%
14	De Hidrocarburos	Bs.57.792.370,00	0,31%
15	De Justicia y Transparencia Institucional	Bs.69.676.374,00	0,37%
16	De Medio Ambiente y Agua	Bs.920.753.899,00	4,92%
17	De Minería y Metalurgia	Bs.51.231.000,00	0,27%
18	De Planificación y Desarrollo	Bs.915.210.000,00	4,89%
19	De Trabajo, Empleo y Previsión Social	Bs.89.567.080,00	0,48%
20	De Relaciones Exteriores	Bs.104.045.230,00	0,56%
	Total asignación a Ministerios 2019	Bs.18.700.856.879,00	100%
	Total Presupuesto General de la Nación	Bs.286.278.000.000,00	

Fuente: Elaboración propia

2.2 LA ENTREVISTA

Con el fin de comprobar las características del objeto de investigación, se utilizó la técnica de la entrevista al Director Departamental de Educación de Chuquisaca (ver anexos), en la debida planificación y a continuación se resume la misma:

- Al responder a la primera pregunta señala que los maestros trabajan en poblaciones urbanas y en el área dispersa, además aclara, que se debe incluir a secretarías, técnicos y administrativos.
- Con relación a consultores y asesores del Ministerio de Educación, asevera que no es imprescindible la presencia de actos profesionales, en percepción de elevados sueldos frente a los maestros de base. Hizo referencia al Instructivo N° 06/2020 de la Dirección General de Formación de Maestros, disponiendo que las Escuelas Superiores de Formación de Maestros levanten un relevamiento de los Ítems con los que no se estén desarrollando actividades propias de las ESFM y bajo dependencia

directa del Ministerio de Educación, porque ya se los contrataría, en programas como PROFOCOM, etc.

- Al considerar los niveles salariales de los funcionarios del Ministerio de Educación y los profesores de aula, puntualiza que los maestros de quinta categoría, son 72 horas de trabajo, perciben aproximadamente 2.400 Bs. Mensuales, y a los 2 años de provincia, con los gastos de transporte, alimentación, vivienda y otros, implica para el maestro un trabajo ad honorem.

2.3 VERIFICACIÓN INICIAL EMPÍRICA DEL MODELO TEÓRICO

De acuerdo con la hipótesis planteada que un sistema de argumentos jurídico-constitucionales y laborales, entonces se podrá pagar la indemnización por años de servicio, donde concurren una variedad independiente y otra dependiente.

Los datos empíricos demuestran el carácter de trabajador dependiente del maestro boliviano, el bajo nivel salarial, el desgaste físico y mental en la talla docente, etc., que una aspiración subjetiva de un sistema de argumentos que permitan el reconocimiento del indicado derecho laboral.

En el curso de construcción del marco teórico, modelo teórico y la información empírica permiten detectar las barreras que impiden el pago de indemnización y por años de servicios, entre esas se tiene: La discriminación de los niveles superiores del Ministerio de Educación al Magisterio Nacional; en incumplimiento de normas constitucionales de protección de derecho, violación de derechos humanos pese a la ratificación de convenios internacionales, manejo arbitrario del presupuesto asignado a Educación, falta de coordinación entre ministerios sobre una actividad de interés de toda la sociedad como la salud.

2.3.1 LOS COMPONENTES DEL SISTEMA DE ARGUMENTOS

Sobre la base del Marco Teórico, el modelo teórico y el diagnóstico se diseña el sistema con las siguientes evidencias: Constitucionales, de derechos humanos, educativas, y laborales.

Este conjunto es complejo, debido al desarrollo de la educación fiscal con la incorporación de la tecnología y seguirá cambiando en forma incesante;

entonces, los elementos de este sistema tendrán relaciones de coordinación y subordinación, y como conjunto interactúan con el medio social que le circundan.

2.3.2 EVIDENCIA CONSTITUCIONAL

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia consagra dos determinaciones precisas e indiscutibles:

1. La educación constituye una ejecución suprema, es decir, no existe otra obligación del Estado por encima de la Educación.
2. Primera responsabilidad financiera, lo que significa la prioridad en la conversión financiera en la organización y ejecución del Sistema Educativo Público (Art. 77 Parag. I.). Sin embargo, esta determinación Constitucional se incumple, porque ni es la función más elevada ni se hace preferencia la inversión para elevar la calidad de la educación.
3. Determinan el pago de la indemnización por el tiempo de servicios en favor del empleador-Estado, es decir, separado por medios empíricos la obligación de pago del derecho laboral de indemnización por antigüedad.

2.4 CONCLUSIONES

Los resultados de la aplicación de instrumentos empíricos han sido satisfactorios y se resume en la siguiente forma:

- Con datos de la realidad del objeto de investigación se demuestra la existencia del problema económico-social de los trabajadores de la educación y la necesidad de dar solución.
- El reconocimiento de un derecho restringido tiene un gran significado de carácter social, porque los trabajadores de la educación prestan servicios en todo el territorio nacional, por lo que esta investigación es de gran actualidad y de interés para la sociedad boliviana.
- Se ha demostrado que los potenciales candidatos, anualmente, a la jubilación son los trabajadores de categoría cero y al mérito, y los que reciben la indemnización por antigüedad, porcentualmente son una cantidad mínima.

- Técnicamente corresponde la incorporación de los bonos al sueldo básico, para que se tenga todos los aspectos en el cálculo de beneficios sociales y derechos laborales.
- Los datos empíricos alcanzan el objeto, el objetivo y la hipótesis, lo que significa la caracterización más precisa de estos componentes del proceso de investigación.

CAPÍTULO III

PROPUESTA

CAPÍTULO III PROPUESTA

3 INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD PARA LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN

La Indemnización por antigüedad³⁸ es un derecho de orden público que se traduce en una compensación económica al trabajador por el desgaste físico e intelectual que realizó a favor del empleador durante la ejecución de sus labores en el transcurso del tiempo (20). Actualmente los trabajadores de la educación en Bolivia no gozan de este derecho.

3.1 EL ENFOQUE SISTÉMICO DE LA PROPUESTA

Al desarrollar el marco teórico y específicamente el modelo técnico se ha demostrado la dispersión de competencias para el cumplimiento estatal de los derechos laborales en favor de los trabajadores de la educación.

Es por ello que se **Diseñó un sistema de argumentos económico-constitucionales y laborales para que a los trabajadores de la educación se reconozca el derecho a la indemnización por antigüedad**, el cual será desglosado a continuación, y consiste en lo siguiente:

3.1.1 SISTEMA

Se entiende por sistema el conjunto de componentes cuya interacción genera nuevas cualidades que no poseen los elementos integrantes.

De acuerdo con sus características pueden clasificarse en sistemas físicos, biológicos, sociales, educativos, etc., pero a efectos del objeto de estudio de esta tesis, interesa identificar el sistema de argumentos Constitucionales, derechos humanos, educativos y laborales.

³⁸ Vila, C. (2015) "Hacia una indemnización justa", pág. 84

3.1.2 EL ENFOQUE SISTÉMICO

En lo básico, el enfoque sistémico es la aplicación sistemática de la inteligencia, de las técnicas, con el propósito de forjar la investigación de los componentes para un objetivo específico.

Este enfoque puede ser usado, especialmente, en el reconocimiento de los derechos económicos de los trabajadores de la educación, porque presenta una complejidad debida al crecimiento vegetativo, muy grande en cuanto a la cantidad y las exigencias sociales de calidad, porque es tuición suprema del Estado y goza de prioridad financiera.

3.2 DISEÑO DEL SISTEMA DE ARGUMENTOS

El problema de investigación se basa en la necesidad real de pago de indemnización por antigüedad en favor de los trabajadores de la educación y objetivo como el plantel docente de las Universidades Públicas.

3.2.1 FUNDAMENTACIÓN INTERNACIONAL JURÍDICA

Se hace una relación ordenada de las pruebas referidas a derechos humanos, toda vez que el derecho al trabajo está reconocido como un derecho humano, más aún cuando tiene una íntima relación para mejorar el estándar y la calidad de vida, no solo del trabajador, sino de su entorno familiar, pues la familia es el núcleo de la sociedad.

La Declaración Universal de Derechos Humanos en el Art. 7 dispone que:

“Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra provocación a tal discriminación.”

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el Art.26 expresa:

“Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a vivir sin discriminaciones e igual protección de la ley. A este aspecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección efectiva contra cualquier discriminación.”

En el Art. 2 de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, establece que:

“Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.”

La Convención Americana de Derechos Humanos del Pacto de San José de Costa Rica, en el Art. 24 dispone que:

“Todas las personas son iguales ante la ley, en consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”

El Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), determina la no discriminación en el plano salarial.

3.2.1.1 FUNDAMENTACIÓN CONSTITUCIONAL Y LABORAL

La Constitución Política del Estado, recogiendo el espíritu de los convenios Internacionales, establece la prohibición de toda forma de discriminación y específicamente señala por el tipo de ocupación. (Art. 14 Parag II)

Estos acuerdos internacionales ratificados por el Estado boliviano, forman parte del Bloque de Constitucionalidad en el Art. 410 Parag. II de la Constitución Política del Estado, por lo que gozan de Primacía en su aplicación.

Sin embargo, los docentes y administrativos de las Universidades Públicas de Bolivia, que perciben salarios del Tesoro General de la Nación tienen todos los derechos laborales como la indemnización por antigüedad y otros, pero el Magisterio Nacional que cumple las mismas funciones y reciben las remuneraciones con recursos fiscales, es privado del derecho laboral de indemnización por antigüedad. He ahí la discriminación cometida por el Estado Plurinacional de Bolivia.

En el marco de la doctrina Constitucional, la Constitución Política del Estado de Bolivia, regula el derecho al trabajo sin discriminación (Art. 46 Parag. I Núm. 1).

La Declaración Universal de Derechos Humanos consagra que toda persistencia derecha al trabajo y al igual salario por trabajo igual (Art. 23 Núm. 1 y 2).

El protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el Art. 6 Núm. 1 dispone:

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

3.2.1.2 FUNDAMENTACIÓN Y CONDUCTA ECONÓMICA

En esta investigación se ha demostrado que el presupuesto para el servicio de educación es insignificante frente a otros ministerios.

Retomando la información empírica se tiene los siguientes datos aleccionados del presupuesto 2019 de algunos Ministerios: el Ministerio de Gobierno uno de los que más recursos dispone con una asignación de 3.715.681.612 bolivianos, el Ministerio de Defensa con 3.288.402.850 bolivianos, Ministerio de la Presidencia con 2.642.994.109 bolivianos, Ministerio de Obras Públicas con 2.534.060.027 bolivianos, Ministerio de Salud con una asignación de 1.846.578.331 bolivianos, y Ministerio de Educación 205.505.067 bolivianos.

Como se podrá apreciar la educación no es “suprema función” ni goza de “prioridad financiera” para el Estado boliviano.

Como consecuencia del irrisorio presupuesto para educación los salarios asignados son los siguientes: El maestro que empieza a otorgar servicios con el salario mensual de 2200 Bs. (quinta categoría). Logra esta 4182 Bs. (primera categoría) con 20 años de antigüedad. Y las categorías cero y al mérito, 5228 Bs y 6538 Bs respectivamente; siendo estos datos para efectos de cálculo de la jubilación que arroja un monto insignificante, que no cubre las necesidades elementales de una vivienda familiar, peor al no percibir la indemnización por antigüedad.

Cuadro 6: Salarios de los profesores

categoría	horas	salario
quinta	72	2.200 bs
cuarta	72	2.530 bs
tercera	72	2.909 bs
segunda	72	3.345 bs
primera	96	4.182 bs
cero	96	5.228 bs
mérito	104	6.535 bs

Fuente: Planilla de sueldos SEDUCA

Cuadro 7: Bonos para los maestros y maestras 2019 Ministerio de Educación del Estado Plurinacional de Bolivia

Tipo de bonificación	Monto en bolivianos
Bono al incentivo a la permanencia se paga en abril	1.249, 85 bs
Bono fusionado (Pro libro y cumplimiento) paga en junio	2.870,75bs
Bono económico se paga en septiembre	1.649 ,15bs
TOTAL	5.769,75bs

Fuente: Elaboración propia con base al presupuesto económico y finanzas 2019

3.2.1.3 REESTRUCTURACIÓN PRESUPUESTARIA DE SERVICIO DE EDUCACIÓN

Para este propósito el Estado tiene que cumplir con las normas Constitucionales incrementando el presupuesto para Educación. Cumplida con esta obligación insoslayable corresponde la reestructuración del presupuesto del Ministerio de Educación, tomando decisiones fundamentales, como ser: reducción del personal burocrática del Ministerio, la asignación en la partida, para el pago de sueldos, financiamiento suficiente que permita niveles salariales que respondan

al costo de la canasta familiar para unidad familiar promedio del Magisterio Nacional.

3.2.1.4 SERVICIOS EDUCATIVOS

El derecho a la educación está reconocido como derecho fundamental y en esta línea, la Constitución Política del Estado boliviano reconoce que: “Toda persona tiene derecho a recibir educación en todos los niveles...” (Art. 17); también dispone que: “Los docentes del Magisterio deberán participar en procesos de actualización y capacitación pedagógica continua”. (Art. 96 Parag. II.)

La Declaración Universal de Derechos Humanos (Art. 2) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art. 13) reconoce el derecho de toda persona a la educación. Asimismo, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Art. 12), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Art. 26) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art. 13), consagran el derecho a la Educación.

Este criterio uniforme de Organismos Internacionales y del país, mira a la educación como una actividad estratégica para los intereses de la Sociedad boliviana.

Las normas Constitucionales bolivianas, fuera de reconocer el derecho a la Educación, dispone expresamente la cualificación permanente de los maestros en pedagogía.

Sin embargo, corresponde precisar que ese derecho a la educación exige calidad y acorde a los niveles de desarrollo cognitivo y tecnológico. Este objetivo requiere que los principales protagonistas del proceso de enseñanza-aprendizaje, los maestros, tienen que ser bien pagados con un salario “digno” y suficiente para la subsistencia de la unidad familiar del trabajador de la educación y permita la cualificación permanente en pedagogía.

Eso significa que el Estado Plurinacional de Bolivia incumple con la obligación de brindar una educación de calidad, porque el presupuesto asignado es insuficiente, lo que implica en desarrollar una educación de bajo nivel.

3.2.1.5 EVIDENCIA LABORAL

En el curso de investigación se ha demostrado la naturaleza del trabajador de la educación que cumple los requisitos exigidos por el Art. 2 del D.S. N° 28699, de 1 de mayo de 2006.

Eso quiere decir, que tiene una relación de dependencia y subordinación con referencia al empleador; presta servicios por cuenta ajena; percibe un sueldo. El Art.3 del mismo cuerpo legal expresa:

“Toda persona natural al que preste servicios intelectuales o materiales a otra...en cuya relación consuman las características señaladas en el Artículo anterior. Se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo...sea cual fuera el rubro o actividad que se realice...”.

Por otra parte, está demostrado que el Magisterio Nacional goza del derecho a la sindicalización, como expreso reconocimiento a la condición de trabajadores dependientes, pero cercenados en muchos de sus derechos laborales. Entonces, desde óptica del Principio de Primacía de la realidad, el asalariado en la Educación, en lo fáctico, no es funcionario Público; los de esta categoría son los que prestan servicios en el Ministerio de Educación, con diferente escala salarial y otras actividades distintas del proceso enseñanza-aprendizaje.

El Estado en ejercicio del Poder Político incluye o excluye a los trabajadores en los alcances de la Ley General del Trabajo; ese es el caso de los trabajadores asalariados de los Servicios Departamentales de Caminos, que fueron sometidos a la Ley del Funcionario Público, pero mediante Ley N° 3613, de 12 de mayo de 2007 fueron restituidos al régimen de la Ley General del Trabajo, y se mantuvo como funcionarios públicos a los Directores Ejecutivos, a los Jefes de Direcciones, Jefes de Unidades y Asesores.

3.3 LAS RELACIONES DE SUBORDINACIÓN Y COORDINACIÓN DEL SISTEMA

El sistema de argumentos diseñado, presenta la relación de subordinación, porque los componentes Constitucionales y de Derechos Humanos son los que dirigen y orientan el proceso hacia el objetivo que es el pago de indemnización

por antigüedad y otros derechos; y la coordinación porque existe armonía entre las partes, que deben garantizar el equilibrio del sistema.

Es necesario aclarar que este sistema no es una reunión mecánica de evidencias, sino es la integración de elementos, cuya interacción dará lugar a algo distinto, que los que se presentan en cada uno de los componentes

3.4 EL SISTEMA Y EL CUMPLIMIENTO DE NORMAS CONSTITUCIONALES Y DE DERECHOS HUMANOS

Desarrollado el sistema de argumentos, quienes tienen que ejecutar son los representantes de los Ministerios de Educación, Economía y finanzas, Ministerio de Trabajo y Ministerio de Justicia, cada uno en distintas pericias y especialidades, logrando – de este modo – un aporte conjunto para el logro de reconocimiento del derecho laboral de indemnización por el tiempo de servicios y otros en favor de los trabajadores de la educación.

La relación laboral establecida entre el Estado-empleador y el trabajador de la educación es un sistema complejo, por los múltiples elementos que le conforman y sus interconexiones, exige de los que tienen que definir el reconocimiento de derechos, una adecuada y oportuna información científica.

3.5 INCLUSIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN A LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

En su artículo 13, la Ley General del Trabajo prevé que en caso de ser retirado el empleado u obrero de su fuente de trabajo por causas ajenas a su voluntad, el empleador está obligado independientemente del pago del desahucio, a indemnizar al trabajador por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo; y si sus servicios no hubiesen alcanzado a un año, este pago se hará en forma proporcional a los meses trabajados descontando los tres primeros meses que se reputan de prueba excepto en los contratos de trabajo por tiempo determinado que o sufrirán ningún descuento de tiempo.

En la Constitución Política del Estado, en su Art. 46 señala que: "I. Toda persona tiene derecho: al trabajo digno, con remuneración o salario justo, equitativo y

satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. Una fuente laboral estable, con condiciones equitativas y satisfactorias. II. El estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas, y, III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución”

Así también, en el Art. 48, señala que: “II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo el principio de protección 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 los trabajadores.”

Por estos y todos los demás argumentos que han sido presentados y trabajados a lo largo del presente trabajo, es que podemos ver que con total claridad, los trabajadores de la Educación, estarían siendo discriminados, porque no se les otorga una justa retribución por el desempeño de sus funciones, al negarles sus beneficios sociales, siendo en este caso el de antigüedad el que más les concierne, al tener éstos inamovilidad laboral, que se encuentra reconocida por la Constitución Política del Estado, en su Art. 96, que señala: “Es responsabilidad del Estado la formación y capacitación docente para el magisterio público, a través de escuelas superiores de formación. La formación de docentes será única, fiscal, gratuita, intracultural, intercultural, plurilingüe, científica y productiva, y se desarrollará con compromiso social y vocación de servicio.” Y en su Parag. III señala que: “Se garantiza la carrera docente y la inamovilidad del personal docente del magisterio, conforme con la ley. Los docentes gozarán de un salario digno”.

Siendo así que, luego de haberse demostrado de que se cumplen todos los objetivos específicos, que han facilitado el llegar al punto principal de la propuesta, existiendo todos los fundamentos económicos, jurídico constitucionales y laborales, podemos determinar que corresponde que los trabajadores de la educación, en el cumplimiento de una de las profesiones más importantes, en beneficio de la población y la comunidad, ante un desempeño más que sacrificado y dedicado, cumplen con todos los preceptos requeridos

para que sean incluidos dentro de la Ley General del Trabajo, y puedan gozar de los beneficios sociales que les corresponden, reconociéndoles así su derecho a la indemnización por antigüedad.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES

CAPÍTULO IV

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES GENERALES

Después de haber realizado el trabajo de investigación para la presente Tesis de Maestría, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Los derechos laborales como el pago de indemnización por antigüedad se han demostrado, es de gran importancia en el contexto social, especialmente en cuanto se refiere a los trabajadores de la Educación, porque este sector laboral presta servicios en todo el territorio nacional, es decir, en todos los rincones del país donde hay una población, hay una escuela, consiguientemente un maestro, por eso es de gran predicamento social.
- Los datos logrados a través de métodos empíricos demuestran en forma fehaciente los bajos salarios que perciben los del Magisterio Nacional y cuando se extingue la relación laboral, el maestro queda totalmente abandonado, en deterioro físico y mental que no es reconocido por el Estado-empleador a través del pago de indemnización por el tiempo de servicios.
- La exposición crítica de las teorías Constitucionales y Laborales, constituyen las bases teóricas de la investigación que no explican en toda su magnitud, pero aparte de los principios de igualdad y no discriminación, del derecho al trabajo y a la explicación se ha generado la explicación y justificación del pago de indemnización por antigüedad y otros derechos en favor del trabajador de la educación.
- La construcción del modelo teórico como análisis del objeto de investigación, en este caso los procesos administrativo-financieros del Ministerio de Educación, en un plano abstracto, intrigando sus características y las relaciones entre ellos, asimismo, las regularidades identificadas, lo que es el aporte teórico.
- Durante la investigación se pudo corroborar la hipótesis, ya que los indicadores de la variable independiente no son tomados en cuenta por el

Ministerio de Educación para el pago de la indemnización por antigüedad y otros derechos cercenados expresa ex profesamente.

- La precisión de la condición de trabajador asalariado del Maestro, para ser acreedor de los derechos laborales y sociales, al igual que otros sectores de trabajadores que perciben las remuneraciones del Tesoro General de la Nación, tienen derecho al pago de indemnización por antigüedad, pero eso no ocurre con el Magisterio.
- La infracción por el Estado Plurinacional de Bolivia de los derechos humanos de igualdad y no discriminación, derecho al trabajo y derecho a la educación, consagrados en Convenios Internacionales y ratificados, por lo que forman parte del bloque de Constitucionalidad.
- El diseño de la propuesta con enfoque sistémico permitirá la solución del problema, que tiene la ventaja de ser aplicada a un nivel superior con el concurso de varios componentes con sus especialidades y destrezas.
- Como conclusión final, podemos ver que se determinó la necesidad de que los trabajadores de la educación sean incluidos en la Ley General del Trabajo.

4.2 RECOMENDACIONES

- Se recomienda desarrollar talleres para sensibilizar y dar a conocer la investigación a los trabajadores de la Educación sobre el derecho a indemnización por antigüedad y otros.
- Sobre la base de esta investigación, profundizar el estudio de derechos humanos con los maestros y administrativos.
- Realizar un trabajo base de investigación para establecer una ponderación de los derechos laborales con relación a los maestros.
- Desarrollar un estudio jurisprudencial, para poder reunir el estándar jurisprudencial más alto que sea favorable a la estabilidad del trabajador con relación a la función pública, para que el trabajador tenga un sustento jurisprudencial que demuestre el porqué debe ser incluido en la LGT.
- Realizar una modificación normativa en materia administrativa que señale que los maestros serán conocidos como trabajadores y no como funcionarios, ante su inclusión den la LGT.

- Este trabajo puede ser tomado en cuenta como antecedente para posteriores investigaciones.

Bibliografía

Alvarado, Roberto (1979), Apuntes para una Visión Dialéctica de Bolivia, Editorial Roalva, La Paz – Bolivia.

Ancos Benavente J. (2014), Código Laboral y de la Seguridad Social – España, “La Indemnización”. Boletín oficial del Estado. Citado en: www.boe.es/biblioteca_juridica/, recuperado el 25 de noviembre de 2019.

Barragal, R. (2020), VI Congreso Internacional de Propuestas Educativas Innovadoras, citado en: <https://cidecuador.org/congreso/vi-congreso-internacional-de-propuestas-educativas-innovadoras/>, Recuperado en 18 de mayo de 2020.

Buelga, G. (2012) “Materiales sobre neoconstitucionalismo y Nuevo Constitucionalismo latinoamericano”, Editorial Aranzadi. S.A., Págs. 88 y 91.

Caballero M. (2019). Artículo Beneficios Sociales en Bolivia 2019, A.S. N° 98 de 27 de junio de 1.977, Citado en: <http://www.asesorlaboral.org/2016/04/beneficios-sociales-en-bolivia.html>.

Centro de Consultas (2019), artículo ¿Cómo debe pagarse la indemnización por años de servicio a aquel trabajador que fue contratado cuando el beneficio indemnización tenía un límite inferior al actual? “Código Laboral – Chile, La Indemnización”. Citado en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60609.html#:~:text=El%20art%C3%ADculo%20163%20del%20C%C3%B3digo,deber%C3%A1%20pagar%20al%20trabajador%20la>.

Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2007).

Dermizaky, Pablo. (1985), “Derecho Administrativo”, Editorial “Los Amigos del Libro”, 1985, La Paz- Cochabamba – Bolivia. Págs. 171 y 172.

Engels, Frederic (1845) La situación de la Clase obrera en Inglaterra, Primera edición, editorial Futuro 1965, Buenos Aires.

Estatuto del Funcionario Público. (1999), Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público, citado en: <https://www.economiayfinanzas.gob.bo/ley-n->

2027-del-estatuto-del-funcionario-pblico.html, Recuperado el 25 de noviembre de 2019.

Fernández, J. (2003), "Filosofía del Derecho" Capítulo I, Editorial Félix Varela 2003, La Habana. Pág. 10 y 11.

Galindo M. (2015) Página Siete, Suplemento Ideas, "La Calidad de Gasto en Educación", Pág. 5. Citado en: <https://www.paginasiete.bo/ideas/>. Recuperado el 25 de noviembre de 2019

Gemio L. (2017), Un siglo de Economía en Bolivia 1900 – 2015 "¿Se puede hacer comparaciones?", Página Siete. Suplemento Ideas, Editorial Plural, La Paz – Bolivia, Pág. 9.

<https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/Reportes/ReporteDE.aspx?idius=42402&Tipo=3>

Jurisprudencia del Tribunal Constitucional de Bolivia.
<https://jurisprudencia.tcpbolivia.bo/>

Ley de la Educación N° 070 Avelino Siñani – Elizardo Pérez, Editorial UPS, La Paz, 2011, Págs. 5 - 45. Citado en: https://www.minedu.gob.bo/files/documentos-normativos/leyes/LEY_070_AVELINO_SINANI_ELIZARDO_PEREZ.pdf.

Ley General del Trabajo del 8 de diciembre de 1942, citado en: <https://www.presidencia.gob.bo/images/Autonomia/documentos/DGA/NormativaVigente/Consitucion%20Politica%20del%20Estado.pdf>.

Ley N.ª 2027 del Estatuto del Funcionario Público. Citado en: <https://www.lexivox.org/norms/BO-RE-DS26740.html>, Recuperado el 25 de noviembre de 2019.

Lora G. (1979), Historia del Movimiento Obrero Boliviano. Tomo IV (1933 - 1949), editorial Masas, La Paz – Bolivia.

Machaca B., y Cabrera E. (2008), Programa de Fortalecimiento de Liderazgos Indígenas "Educación y el Proceso de Descolonización en Bolivia", editorial FUNPROEIB ANDES, Cochabamba – Bolivia.

Marx C. y Engels F. (1957) Obras recogidas Tomo I, Editorial Cártao, Buenos Aires, 1957, Pág. 499.

Oporto H. (2015) Pagina Siete Suplemento Ideas, “¿Por qué en Bolivia no se evalúa la Educación?”, La Paz (30 de agosto de 2015), Pág. 6. Citado en: <https://www.paginasiete.bo/ideas/>.

Pérez J., y Merino M. (2016) Definición de “Trabajo en Relación de Dependencia”. Citado en: <https://definicion.de/relacion-de-dependencia/>.

Poppe E. (1991) Diccionario de Jurisprudencia Social, Sucre – Bolivia Judicial 1991, Editorial Luis Paz, pág. 89.

Ramos J. (2008), artículo de la “Actualidad del artículo de la Ley de Contrato de Trabajo” del Código Laboral – Argentina, Contrato de Trabajo, Art. 245. Citado en: <http://www.saij.gob.ar/santiago-jose-ramos-actualidad-articulo-245-ley-contrato-trabajo-dacf080071-2008-08/123456789-0abc-defg1700-80fcanirtcod#:~:text=%2D%20El%20art%C3%ADculo%20245%20de%20la,del%20trabajador%20en%20el%20empleo.>

Reglamento de la Ley General del Trabajo Decreto Supremo N.º 224 de 23 de agosto de 1943, Art. 19. Citado en: <https://www.lexivox.org/norms/BO-DS224.html#:~:text=Art%C3%ADculo%2019%C2%B0.,podr%C3%A1n%20suscribir%20v%C3%A1lidamente%20contratos%20colectivos.>

Suprema Corte de Justicia de la Nación Fallo con Número de Registro: 42402

Telesur–ys-NA (2017), 5 Inventos de la Revolución Industrial que cambiaron el mundo, citado en: <https://www.telesurtv.net/news/Cinco-inventos-de-la-Revolucion-Industrial-que-cambiaron-el-mundo-20161108-0022.html>.

Vila, C. (2015) “Hacia una indemnización justa”, pág. 84

ANEXOS

Anexo 1: ENTREVISTA PARA AUTORIDADES DE LA DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN DE CHUQUISACA

DIRIGIDO AL: Julio Galean Téllez

DIRECTOR DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN DE CHUQUISACA

Estimada autoridad, la presente entrevista tiene como objetivo conocer su opinión acerca de la información sobre la cantidad de funcionarios públicos con

Según documento oficial del Ministerio de Economía y Finanzas libro "12 años de estabilidad económica", publicado en diciembre de 2018, El Ministerio de Educación cuenta con 183.046 funcionarios públicos en el sector de educación.

1) ¿Considera que es racional la cantidad de funcionarios que existe en el Ministerio de Educación?

R.- En primer lugar, muy buenos días, si esos datos son sacados de documentos oficiales, esa debe ser la cifra estimada, a nivel nacional son muchos los maestros, porque se debe contemplar que no sólo son los de las ciudades, también tenemos bastantes colegas en el área dispersa, en el campo, el profesor llega hasta el últimos de los cantones, donde talvez no van otros profesionales. Además, esa cifra indica a todos los funcionarios públicos del sector de la educación, en ese caso también se debe incluir a las secretarias, a los porteros, a los técnicos y administrativos; así que si me parece racional; porque los sueldos son mínimos.

2) ¿Considera imprescindible el trabajo externo de los consultores y asesores existentes en el Ministerio de Educación?

R.- No es imprescindible y en ese sector si se tiene a bastantes asalariados con sueldos mejores que el de los profesores de base, es por esto que se ha recibido instructivo nacional 006/2020 emitido por el Lic. Marco Antonio Salazar Prieto, director general de formación de maestros, donde ordena que la ESFM del territorio nacional deben hacer un

relevamiento de información referente a identificar todos los ITEMS que no estén desarrollando actividades propias de las ESFM y que estén bajo dependencia directa desde el ministerio de educación, por tanto ya no se los contrataría y peor cuando ya se han terminado sus contratos y ya no están trabajando en los programas como PROFOCOM, etc.

3) ¿Le parece proporcional el sueldo que percibe un funcionario de la educación en relación a un profesor?

R.- Mi persona, como profesor que he trabajado en aula, puedo decir que un profesor de quinta categoría, es decir recién egresado, no gana mucho. Actualmente aproximadamente debe ganar 2400 con 72 horas de trabajo, que debe cumplir en el área dispersa, porque debe desempeñar sus funciones, 2 años en provincia, y esto significa un presupuesto para los pasajes, vivienda alimentación y demás, se le paga de las 72 horas, pero el profesor trabaja más horas al honorem; y la sociedad, los padres de familia no reconocen todo es críticas para el maestro.

Mientras que un administrativo, trabaja en la ciudad y gana más en muchos casos, por tanto, no me parece proporcional.

Anexo 2: CUESTIONARIO PARA MAESTROS

1.- ¿Cuántos años trabaja en el Magisterio?

2.- ¿Cuál es su categoría en el Escalafón Docente?

3.- ¿En su fuente laboral cumple con los siguientes elementos?

Horario de trabajo Tiene autoridad superior

Desarrolla sus funciones de acuerdo a directrices asignadas Recibe sueldo

4.- Los trabajadores que tienen un horario, tienen un superior, cumplen órdenes y reciben un sueldo, cuando se retiran o se jubilan, tienen indemnización por antigüedad. ¿Usted como maestro tiene ese derecho laboral?

Sí No

5.- ¿Considera que el trabajador de la educación, como cualquier trabajador dependiente, es acreedor a los derechos laborales?

Sí No

6.- ¿Considera que los bonos del magisterio deben incorporarse al básico, para que tengan todos los efectos sociales?

Sí No

7.- Con la incorporación de los bonos al básico y la reestructuración del presupuesto de educación, habría recursos para pagar la indemnización por antigüedad . ¿En este caso, cuál es su opinión sobre el pago de indemnización por antigüedad?

Sí

No

8.- ¿En su actividad cotidiana de maestro, en el transcurso del tiempo, siente desgaste físico, mental y nervioso?

9.- La indemnización por antigüedad es el reconocimiento a ese desgaste en el trabajador. ¿Por tanto usted como maestro, que es trabajador dependiente, cree que debería tener derecho a esta indemnización?

Sí

No

10.- ¿Considera que el maestro cuando se jubila, tiene los ingresos económicos suficientes para él y su familia?

Sí

No

11.- ¿Le parece razonable, que por la importancia de la educación se debe incrementar su presupuesto a un 20% como mínimo del Presupuesto General de la Nación?

Sí

No

Anexo 3: CARÁTULA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE EDUCACIÓN URBANA DE BOLIVIA

