

EL FUNCIONARIO PÚBLICO EN BOLIVIA

La preocupación del Estado boliviano por la Estabilidad del Funcionario Público, paradójicamente aparece, no en una norma sobre la Función Pública sino en el primer Código Penal que se dio Bolivia, en 1834¹, cuando prescribía:

“Los Funcionarios Públicos no podrán ser privados de sus empleos, sino por delito que merezca esta pena, y después de haber sido oídos y juzgados“. El nuevo Código Penal (1973) como su texto modificadorio (1997) no incluyeron esta norma.

Sin embargo, en las dos ultimas modificaciones a la Constitución Política del Estado (CPE), es una preocupación el buen funcionamiento de la Administración Pública, en base al principio fundamental de:

“que los Funcionarios y Empleados Públicos son Servidores exclusivos de los intereses de la colectividad y no de parcialidad o partido político alguno”²,

La misma Constitución insta a que mediante ley especial se promulgue el Estatuto del Funcionario Público, con la recomendación especial de garantizar “...la carrera administrativa, así como la dignidad y eficacia de la función pública”.³

1. ANTECEDENTES ESTATUTARIOS EN BOLIVIA

El administrativista boliviano, Julio Alberto D’Avis, en su obra de Derecho Administrativo decía, refiriéndose al Estatuto: “Constituye la máxima garantía para la dignidad, el profesionalismo y la eficiencia de

la función administrativa, poniendo atajo a la intromisión política, al empirismo y a la improvisación del funcionario”⁴

En 1949, a instancias del Poder Ejecutivo los profesores Revilla Quezada y Roberto Pérez Patón, elaboraron un anteproyecto de Estatuto de Funcionarios Públicos.⁵ (Se quedó en anteproyecto)

¹ Código Penal Boliviano de 1834, Art. 343

² Constitución Política del Estado 1995, Art. 43

³ Constitución Política del Estado 1995, Art. 44

⁴ D’Avis S., Julio Alberto: “Curso de Derecho Administrativo”. Ed. Letras. La Paz, Bolivia. 1970. p.339

⁵ D’Avis S. Julio Alberto: Idem. p. 339-340

En 1954, se creó el Comité Nacional de Administración Pública, con la misión de elaborar un nuevo anteproyecto del Estatuto del Funcionario Público.⁶ (Se quedó en anteproyecto)

En 1959, se organiza una Comisión Jurídica Nacional, con la función entre otras, de elaborar un anteproyecto del Estatuto del Funcionario Público (También se quedó en anteproyecto)

En 1973, se dicta el DL.11049, aprobando las leyes del Sistema Nacional de Personal y de la Carrera Administrativa; inspirada la primera de ellas en que el funcionario es el elemento básico de la Administración Pública en la consecución de sus fines, puesto que el éxito de los programas que ejecuta el Gobierno, se encuentra en función directa a su capacidad, efectividad y honestidad.

Y refiriéndose a la Carrera Administrativa, el mismo DL expresa: "Que la eficiencia, dignificación y moralización de la Función Pública sólo podrá alcanzarse mediante la implantación de un régimen de Carrera Administrativa que regule el ingreso del ciudadano a la Administración Pública Nacional, la estabilidad y continuidad funcionaria, una remuneración justa, el derecho a promoción en base al mérito y un adecuado equilibrio entre los derechos y obligaciones recíprocos del Estado y el Funcionario Público".

Pero, más aún agrega: "Que los Funcionarios Públicos constituyen el único sector laboral del país que no se halla protegido por leyes y normas de carácter social que le reconozcan un mínimo de derechos, acorde con el importante rol que cumple en beneficio de la colectividad

y el respeto que merece su personalidad y dignidad humana". Es de relevar que estos conceptos fueron vertidos el año 1973.

Este D.L, sirve de antecedente para la elaboración de la Ley N° 2027 mediante la cual se establece el Estatuto del Funcionario Público, la Carrera Administrativa y la Superintendencia de Servicio Civil, que hoy rigen en Bolivia.

2. ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PUBLICO (EFP)⁷

¿Porqué una Ley y no un Decreto Reglamentario? Esta interrogante o respuesta al conflicto de competencias que se puede presentar en otras latitudes, no ha tenido margen de discusión en Bolivia, debido a que, del periodo republicano que ha transcurrido nuestra historia, el mayor tiempo lo hemos vivido bajo el accionar de gobiernos de facto, en el cual no cabía la intrusa necesidad de cuestionar la competencia que se arrogaba el Poder Ejecutivo de la Nación.

⁶ D.S. N°3921, del 30 de diciembre de 1954

⁷ Ley N° 2027 del 27 de octubre de 1999

Como consecuencia de este permanente quebranto institucional existe en el actual parlamento boliviano una fuerza instintiva más que científica, que propende, a los efectos de dar mayor grado de certeza y seguridad a la norma, inclinarse por la ley en lugar del decreto reglamentario autónomo, como correspondería en ese caso. Es decir, el Legislativo pasa por alto la premisa jurídica de que la potestad administrativa del país está a cargo del Poder Ejecutivo, como reza nuestra CPE⁸.

Sin embargo, lo importante y el mérito de este EFP es que con él se trata de juridizar la relación de los Servidores Públicos con su Administración. Es en este sentido, y pese a sus limitaciones que lo valoramos satisfactoriamente como un aporte efectivo de nuestra incipiente democracia.

3. DESCRIPCION DEL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PUBLICO

Contiene en su **Título Preliminar** los Principios que lo regirán y que nos permitimos sintetizar:

- Consagra el servicio exclusivo a los intereses de la colectividad,
- Impone la igualdad de oportunidades, sin discriminación de ninguna naturaleza⁹
- Establece el reconocimiento al mérito, capacidad e idoneidad para desempeñar cargos públicos y
- Adopta la honestidad y la ética como esenciales en el desempeño del servicio público.

En el Título Primero: describe su objeto y el ámbito de su aplicación

En el Objeto:

- Regula la relación del Estado con sus Servidores Públicos. No dice Administración Pública sino Estado, lo que abarca a los Funcionarios y empleados de los tres poderes del Estado
- Garantiza el desarrollo de la carrera Administrativa
- Asegura la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio a la colectividad en el ejercicio de la Función Pública
- Y la promoción de su eficiente desempeño y productividad. El Ámbito de Aplicación¹⁰

Comprende:

- A todos los Servidores Públicos que presten el servicio en relación de dependencia

⁸ Constitución Política del Estado 1995, Art. 96 inc. 1.

⁹ Constitución Política del Estado 1995, Art. 6

¹⁰ Estatuto del Funcionario Público (EFP), Art. 3

- A los que trabajen, en cualquier Entidad del Estado (independientemente de la fuente de su remuneración)
- A las Entidades autónomas, autárquicas y descentralizadas
- Enumera descriptivamente a las carreras administrativas, en los Gobiernos Municipales, Universitarios; Escalafón Judicial, Ministerio Público; Servicio Exterior y Escalafón Diplomático; Magisterio; Salud Pública y Seguridad Social, para decir que éstos se regularán por su legislación especial, aplicable en el marco de la presente ley.
- Y por último señala que para los Servidores Públicos, dependientes de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, solamente regirá en lo relacionado a la Ética Pública y a la Declaración de Bienes y Rentas.

4. TERMINOLOGIA SOBRE FUNCIONARIO PÚBLICO

El EFP, adopta la terminología de Servidor Público, para referirse a toda persona que trabaja con dependencia al Estado, poniendo límite, dentro de nuestro ordenamiento jurídico, a la arraigada discusión doctrinaria y legislativa entre los conceptos de Funcionario y Empleado Público

Generaliza el concepto de Servidor Público, como:

- Aquélla persona individual, sin tener relevancia su jerarquía y calidad y forma de designación. (Comprende así a dignatarios, funcionarios ó empleados)
- Que presten el servicio bajo relación de dependencia
- Que sea en una Entidad Estatal¹¹

4.1. Clasificación de los Servidores Públicos¹²

La ley clasifica a los Servidores Públicos, abarcando, como se dijo antes, a los Funcionarios y empleados de los tres Poderes del Estado.

4.1.1. Incluye a los **Funcionarios Electos**, y para que no quepan dudas, puntualiza a aquéllas personas cuya función pública se origina en un proceso electoral, previsto en la CPE. O sea que concretamente, dentro de la denominación de Servidores Públicos, se refiere al Presidente y Vicepresidente de la República, a los Senadores y Diputados de la Nación, a los Concejales Municipales y a los Consejeros Departamentales, esta última figura es de reciente data.¹³

Estos Servidores Públicos Elegidos, aclara, no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa y a su Régimen Laboral alcanzándolos todas las demás disposiciones estatutarias.

¹¹ EFP, Art. 4

¹² EFP, Art. 5

¹³ Constitución Política del Estado 1995, Art. 10-III inc.a)

4.1.2. Funcionarios Designados: Se refiere a todas las personas nombradas en la Función Pública, de conformidad con el ordenamiento jurídico. La redacción no es clara, pues por su amplitud comprende a todo Servidor Público. Es en el Reglamento donde se puntualiza:

- a los Ministros de Estado nombrados por el Presidente de la República, mediante Decreto Presidencial¹⁴
- a los Viceministros, Directores Generales y los Directores de los Servicios Nacionales nombrados por Resolución Suprema.

Creemos innecesaria la redundancia reglamentaria, cuando al referirse a la designación de los Ministros, añada que éstos tienen que ser nombrados por el Presidente de la República mediante Decreto Presidencial. En Bolivia los Ministros del Poder Ejecutivo son nombrados únicamente por el Presidente de la República y únicamente se los puede designar mediante Decreto Presidencial.

También incluye en esta denominación de Funcionarios Designados,

- a los Prefectos (autoridad política administrativa máxima en el área departamental), que son nombrados directamente por el Presidente de la República¹⁵ y
- a los Subprefectos y Corregidores, designados por el Prefecto del Departamento.¹⁶

Son también Funcionarios Designados:

- el Fiscal General de la República,
- Contralor General de la República,
- Superintendentes y
- Presidentes de las entidades autónomas, autárquicas y descentralizadas.
- Incluye también a los funcionarios diplomáticos y consulares.

Cierra el abanico de los tres Poderes, como Funcionarios Designados, citando a los Miembros del Poder Judicial en el siguiente detalle:

- Ministros de la Corte Suprema de Justicia,
- Vocales de las Cortes Superiores de Distrito y
- Jueces del Poder Judicial;
- Magistrados del Tribunal Constitucional y Consejeros de la Judicatura. (ambos de reciente creación)

Estos Funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa del Funcionario Público.

¹⁴ Constitución Política del Estado 1995, Art. 99

¹⁵ Constitución Política del Estado 1995, Art. 109-I

¹⁶ Constitución Política del Estado 1995, Art. 109-II

4.1.3. Funcionarios de Libre Nombramiento Son aquéllas personas designadas por la máxima autoridad ejecutiva de una Entidad Pública, con la finalidad de realizar funciones administrativas de confianza y asesoramiento técnico especializado para los requerimientos de los Funcionarios Electos o Designados.

Estos Funcionarios de Libre Nombramiento, se pueden considerar funcionarios ad-hoc.

Sus atribuciones y el presupuesto asignado serán determinados por el Sistema de Administración de Personal, en coordinación con los Sistemas de Organización Administrativa y de Presupuesto

¿Quiénes son éstos? La ley guarda silencio, es el reglamento¹⁷ quien los enumera: Asesores Generales, Coordinadores Generales, Jefes de Gabinete, Oficiales Mayores, Secretarios Privados, Ayudantes y Personal de confianza, nombrados por la máxima autoridad ejecutiva y el personal nombrado directamente por el Presidente de la República.

Estando enumerados puntualmente los Funcionarios de Libre Nombramiento, creemos que el añadido referido al "Personal de Confianza", nombrados tanto por la máxima autoridad ejecutiva, como el nombrado directamente por el Presidente de la República, es una apertura para la discrecionalidad en la contratación.

En tal sentido, las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal los constriñe a que su número y atribuciones sean acordes con las directrices del sistema.¹⁸

No olvidemos que los Funcionarios de Libre Nombramiento no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa.

4.1.4. Funcionarios Interinos Son personas contratadas, de manera provisional, por un plazo corto inferior a los 90 días. Para nombrar estos Funcionarios tiene que producirse una vacancia en la estructura institucional de la Administración Pública o como resultado de una situación de emergencia, la que no pueda ser satisfecha por el personal de carrera.¹⁹

Otra característica es que estos Funcionarios de manera automática, por la acción del tiempo, no pueden constituirse en Funcionarios de Carrera.²⁰

4.1.5. Funcionarios de Carrera Estos Funcionarios son parte componente de la Administración Pública y tanto su ingreso, permanencia, promoción y retiro se

¹⁷ D.S. N°25749 del 20 de abril del 2000, Art. 12

¹⁸ D.S. N°26115 Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal del 16 de marzo 2001

¹⁹ EFP, Art. 5 inc.e

²⁰ D.S. N°25749 del 20 de abril del 2000, Art. 12

ajustan a las disposiciones de la Carrera Administrativa.²¹ Oportunamente, trataremos sobre ella.

4.1.6. Antes de concluir este acápite, queremos manifestar que no se han tomado en cuenta, en esta clasificación a los **Funcionarios Honorarios**, cuya existencia con mayor frecuencia se da en las Universidades y a los **Funcionarios por Accesión**, es decir, que por el desempeño de un cargo, acceden a otro. Ejemplo: el Vicepresidente de la República que por el ejercicio de este cargo, pasa a desempeñarse como Presidente Nato del Congreso y del Senado y que por tal carácter pasa a gozar de las inmunidades y prerrogativas acordadas a Senadores y Diputados.²² El Presidente de la Corte Suprema de Justicia que preside el Consejo de la Judicatura²³ y dentro del Poder Ejecutivo, los Ministros, por su condición de tal, presidían el Directorio de Entidades Autárquicas relacionadas a su jurisdicción. (Ministro de Agricultura, presidía el Directorio del Banco Agrícola de Bolivia).

4.1.7. Otro Personal Contratado por el Estado²⁴ Se excluye expresamente a los que con carácter eventual o para la prestación de servicios específicos o especializados, se vinculan contractualmente con la Administración. Estos no están sometidos ni al presente Estatuto ni a la Ley General del Trabajo.

Sus derechos y obligaciones quedan regulados por el respectivo contrato y ordenamiento legal aplicable. Ahora bien, su procedimiento, requisitos, condiciones y formas de pago de dicha contratación se regularán, por ser parte contratante el Estado y/o sus Entidades públicas, por las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios, es decir, ajeno totalmente al EFP.

5. CARRERA ADMINISTRATIVA²⁵

El establecimiento de la Carrera Administrativa, en nuestra azarosa vida democrática es una nota plausible que debemos recogerla como un desafío para brindar seguridad y estabilidad a la Función Pública.

La Carrera Administrativa es un sistema técnico de administración de personal, que se establece con el objeto de promover:

- la eficiencia de la actividad administrativa
- el desarrollo laboral de sus funcionarios, tendiente a su profesionalización
- y la permanencia condicionada a su desempeño

²¹ EFP, Art. 5 inc.d

²² Constitución Política del Estado 1995, Art. 53

²³ Constitución Política del Estado 1995, Art. 102

²⁴ EFP, Art 6

²⁵ Constitución Política del Estado 1995, Art. 102; EFP: Art 6; D.S. N°25749 del 20 de abril del 2000, Art. 12

La Carrera Administrativa se articula mediante el Sistema de Administración de Personal que posibilita y promueve la creación de una nueva cultura en la relación de la Administración para con el Servicio Público.

Todo ciudadano sin discriminación alguna puede aspirar a pertenecer a la Carrera Administrativa, condicionado únicamente al cumplimiento de los requisitos que formula el EFP, su Reglamento y el Sistema de Administración de Personal.

Los Funcionarios de Carrera gozan de otros derechos más, aparte de los derechos específicos que tienen todos los Funcionarios de la Administración Pública. Como por ejemplo:

- a la Carrera Administrativa y estabilidad;
- a recibir capacitación y perfeccionamiento técnico o profesional;
- al goce de especiales incentivos económicos, conforme a Estatuto.

Ahora bien, los derechos prescriptos a favor de los Servidores Públicos en el presente Estatuto lo excluyen de los derechos establecidos en la Ley General del Trabajo y otras disposiciones del régimen laboral que rige únicamente para los trabajadores.

5.1. Implementación de la Carrera Administrativa

A los efectos de implementar la Carrera Administrativa, se deben transitar las siguientes etapas:

5.1.1. Procesos de dotación de personal para el ejercicio de la Función Pública.- Es un verdadero proceso, cuyos pasos a seguir ratifican lo enunciado en los principios de este EFP.²⁶

Este proceso de dotación comprende las siguientes funciones:

5.1.1.1. Cuantificación de la demanda

Es el requerimiento de personal. Esta tarea tiene que ejecutarla cada Entidad cuantificando y determinando la demanda laboral en relación a sus objetivos.²⁷

5.1.1.2. Programación operativa individual-anual

Consiste en establecer y definir los objetivos de cada puesto y los resultados que se esperan de su desempeño.²⁸

5.1.1.3. Valoración de puestos y remuneración

La función de valoración consiste en:

²⁶ EFP, Art 19

²⁷ EFP, Art 20

²⁸ EFP, Art 21

- Determinar técnicamente el alcance, la importancia y la conveniencia de cada puesto.
- Asignar una remuneración justa acorde al mercado laboral nacional y a las políticas presupuestarias del Estado. Parámetros importantes para evitar los desajustes.²⁹

5.1.1.4. Reclutamiento de personal

De nada sirven los principios de mérito y competencia requeridos para el acceso a la Función Pública, si no van acompañados de una convocatoria amplia difundida por los medios que aseguren la accesibilidad a sus potenciales destinatarios.

El reclutamiento de personal es un verdadero proceso. La norma dice que estará fundado en principio de méritos y competencia y transparencia del Servidor Público. Consideramos manifestar, que los principios de mérito y competencia son inherentes al personal reclutado, pero la transparencia le corresponde brindarla a la Entidad contratante, a través de procedimientos que garanticen la igualdad mediante convocatorias internas y externas y no al Funcionario Público.³⁰

5.1.1.5. Selección

La selección de los Funcionarios de Carrera y consecuente ingreso a la Función Pública se hará sobre la base de su capacidad, idoneidad, aptitud y antecedentes laborales y personales.³¹

Deja librado a la reglamentación, la puntualización de estos requisitos y el reglamento guarda silencio al respecto. Son la Normas Básicas del Sistema Administrativo de Personal las que establecen las normas de este proceso.

5.1.1.6. Inducción o integración

Es un período de adaptación al que deberá ser sometido el Servidor Público para desarrollar una nueva función. Es un período de orientación para el ejercicio de sus recientes tareas. Es un compromiso sinalagmático para el Servidor Público, de someterse a ese proceso de inducción y de orientación y de lado de la Administración Pública de impartir dichas prácticas.³²

5.1.1.7. Prohibiciones y sanciones

Estas prohibiciones y sanciones alcanzan a las máximas autoridades de la Entidad responsables de reclutar, incorporar o contratar personal vulnerando estos procesos.³³

La norma dice que podrán ser sujetos de responsabilidad civil, con carga de daño económico al Estado, sin perjuicio de otras responsabilidades previstas por la Ley 1178.³⁴

²⁹ EFP, Art 22

³⁰ EFP, Art 23

³¹ EFP, Art 24

³² EFP, Art 25

³³ EFP, Art 26

³⁴ Ley de Administración y Control Gubernamental (SAFCO) del 20 de julio de 1990

El legislador ha querido ser expreso en la advertencia. No lo necesitaba, pero conociendo las prácticas arraigadas en la Administración no ha ahorrado precisión en puntualizar la responsabilidad civil y otras responsabilidades previstas en la Ley de Administración y Control Gubernamentales para los infractores.

5.1.2. Evaluación, movilidad y promoción

Las Entidades Públicas tienen la obligación en forma periódica de programar y conducir procesos de evaluación en la forma y condiciones que establece el Estatuto del Servidor Público³⁵ y las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal.

- El proceso de evaluación se fundará en aspectos de igualdad, de participación, de oportunidad, ecuanimidad, publicidad, transparencia mensurabilidad y verificabilidad.
- Los objetivos de la evaluación deberán ser previamente determinados por cada entidad y puestos en conocimiento, con la debida anticipación, de los Servidores a evaluarse.
- Y es responsabilidad de las Entidades reglamentar los procesos de evaluación conforme a esta ley, de las Normativas Básicas del Sistema de Administración de Personal y Normativas del Órgano Rector.

5.1.2.1. La Permanencia y retiro

La permanencia del Servidor Público en el cargo es un derecho fundamental que lo recoge el EFP³⁶, asegurando la estabilidad, inspirada en los principios de reconocimiento de mérito, evaluación de desempeño e igualdad.

La permanencia y retiro del Servidor Público estará condicionada al cumplimiento de los procesos de evaluación. La estabilidad del Funcionario Público, no es absoluta ni de por vida. Su permanencia en la Administración es dinámica y está condicionada a las periódicas evaluaciones.

La permanencia no corre para los Funcionarios Electos, cuya función cesa cuando termina su mandato; ni para los Funcionarios Designados que también cesa cuando termina el mandato, ni para los de libre nombramiento (cesa al terminar el mandato de los Funcionarios Designados o Electos que impulsaron su nombramiento), ni para los interinos (cesa al cumplirse el término de 90 días por los cuales fue contratado).

5.1.2.2. La Movilidad

La movilidad de los Servidores Públicos debe ser de acuerdo a las modalidades, requisitos y procedimientos establecidos en el Estatuto. Aquí la norma no es clara sobre el concepto de movilidad y la reglamentación no emite apreciación alguna al respecto.³⁷

³⁵ EFP, Art 27

³⁶ EFP, Art 7

³⁷ EFP, Art 30

En la práctica, en nuestro medio con suma frecuencia, se confunde la inamovilidad con la estabilidad creyendo que estabilidad e inamovilidad son sinónimos, y no es así. El concepto de inamovilidad está referido al lugar donde se ejerce el cargo y la estabilidad al cargo mismo.

Ahora bien, el Estado no asegura la inamovilidad, es decir la permanencia en el lugar del cargo. La Administración Pública puede requerir el traslado de sus Servidores, dentro y fuera de la repartición, y éstos están en la obligación de cumplir el requerimiento. Desde luego, esta “movida” del Servidor Público tiene que practicarse de acuerdo a procedimientos preestablecidos y con plazos razonables y no a impulsos discrecionales que provoquen en el Servidor, el desanimo y lleguen en algunos casos al retiro del Funcionario y se torne en “retiro encubierto”.

5.1.2.3. La Promoción

Debe estar condicionada a la disponibilidad efectiva de cargos públicos, conforme a los requerimientos y necesidades de cada Entidad. La promoción debe realizarse mediante convocatorias internas, pero para los máximos niveles, se requiere convocatoria interna y externa. Es también un derecho fundamental del Servidor Público, es el derecho de ascender y de progresar.³⁸

5.1.3. Capacitación productiva

La capacitación y el perfeccionamiento tienen por objeto la especialización, formación y mejoramiento de los recursos humanos y el desarrollo de la condición personal, profesional y administrativa del Servidor Público vinculados al logro de los objetivos establecidos por cada Entidad. En síntesis tiende a la Profesionalidad del Servidor Público.³⁹

5.1.3.1. Programas de capacitación

La implementación tendrá en cuenta:

- la disponibilidad de recurso económicos de cada Entidad,
- la selectividad y pertinencia de los beneficiarios y
- la mensurabilidad en las evaluaciones.⁴⁰

5.1.3.2. Control por capacitación

Tan en serio ha tomado el legislador, la capacitación productiva (que tanta falta nos hace) que ha implementado mecanismos de control. Y es así, que la inversión de recursos, las actividades de capacitación, las decisiones ejecutivas y el aprovechamiento de los beneficiarios son objetos de control por resultado.⁴¹ Es decir, su no cumplimiento trae aparejadas responsabilidades.

³⁸ EFP, Art 33

³⁹ EFP, Art 34

⁴⁰ EFP, Art 35

⁴¹ EFP, Art 36

5.1.4. Incentivos y motivaciones

Aquí no se refiere a las asignaciones complementarias a la remuneración mensual, como serían los viáticos, cargas de familia, costos de vida, gastos de representación, sino, se refiere a que los Servidores Públicos pueden recibir incentivos económicos, con base a resultados de las evaluaciones que reflejen indicadores de excelencia, idoneidad, capacidad, motivación y eficiencia.⁴²

El Órgano Rector del Sistema de Administración de Personal determinará en coordinación con el Órgano Rector del Sistema de Presupuesto las bases legales para los incentivos.

5.1.5. Retiro

En nuestra práctica administrativa, se conoce como retiro a la terminación del vínculo que une a la Administración con el Servidor Público y el EFP establece que el retiro se puede producir por las siguientes causales:⁴³

- **Renuncia** Manifestación voluntaria del Servidor Público
- **Jubilación** Conforme a disposiciones legales (años de servicio, pago de aportes, edad).
- **Invalidez y muerte** Conforme a disposiciones legales. Como los cargos se ejercen personalmente por el Servidor Público, producidos estos extremos, se extingue la relación de empleo.
- **Las previstas en el Art. 49 del Estatuto** Como resultado de evaluaciones deficientes y otras infracciones al EFP.
- **Destitución** Por procesos disciplinarios por responsabilidad, por la función pública o proceso judicial con sentencia condenatoria ejecutoriada.
- **Abandono** Ausencia por tres días hábiles consecutivos y seis días discontinuos en un mes, no debidamente justificados
- **Supresión del cargo** Eliminación del puesto de trabajo

5.1.5.1. En cuanto al Retiro por Supresión de Cargo

Se debe practicar una auditoría obligatoria para que verifique la oportunidad, mérito y conveniencia de la decisión.⁴⁴

Si se comprueba que el retiro fue ilegal, la máxima autoridad ejecutiva, será responsable administrativa y civilmente, sin perjuicio de los Recursos ante la Superintendencia de Servicio Civil.

5.1.5.2. Prohibición de Retiros Discrecionales

⁴² EFP, Art 27

⁴³ EFP, Art 41

⁴⁴ EFP, Art 43

Es Innecesaria esta redacción, ya que está legislado como tiene que practicarse el retiro y desde luego, quien lo haga sin respetar aquel procedimiento será sujeto de responsabilidad.⁴⁵

6. SISTEMA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL

Es el conjunto de normas, principios y procedimientos, sistemáticamente ordenados que permiten la aplicación de las disposiciones, en materia de la Función Pública previstas por la CPE, el EFP, la Ley de Administración y Control Gubernamentales y las disposiciones reglamentarias

6.1. ¿Quién aplica este Sistema?

Este Sistema es ejercido y desarrollado por el Órgano Rector y por todas las Entidades Públicas comprendidas en el Art. 2º del EFP (Ámbito de aplicación, de acuerdo a las Normas Básicas de Administración de Personal, reglamentos básicos y normas secundarias o especializadas⁴⁶)

7. SUPERINTENDENCIA DEL SERVICIO CIVIL (SSC)

En el EFP, se crea la Superintendencia de Servicio Civil (SSC),⁴⁷ es decir en Octubre de 1999, más o menos a un lustro de la creación de:

El Sistema de Regulación Sectorial que da nacimiento a la Superintendencia General del Sistema de Regulación Sectorial, que comprende a las Superintendencias de telecomunicaciones, electricidad, hidrocarburos, transportes, aguas.

El Sistema de Regulación Financiera que alberga a la Superintendencia de Bancos y a la Superintendencia de Seguros, Pensiones y Valores.

El Sistema de Regulación de Recursos Renovables que comprende a la Superintendencia Forestal y la Superintendencia Agraria

7.1. La naturaleza jurídica de la Superintendencia de Servicio Civil, es al igual que las del otras Entidades similares que acabamos de enumerar y comprende:

- Persona jurídica de Derecho Público
- Con jurisdicción nacional,
- Ejerce sus atribuciones con autonomía: Técnica, Operativa y Administrativa.
- El término de su mandato es de 6 años, no puede ser reelegido sino dejando pasar un periodo similar a dicho término.

⁴⁵ EFP, Art 44

⁴⁶ EFP, Art 56

⁴⁷ EFP, Art 58

7.2. Sus Objetivos:

7.2.1. Supervisar el régimen y gestión de la Carrera Administrativa en todas las Entidades Públicas comprendidas en el ámbito de aplicación del EFP.

7.2.2. Velar por la aplicación de los principios de eficiencia y eficacia en la función pública; por el logro de resultados por la gestión y por la dignidad y los derechos de los Servidores Públicos.

7.3. Presupuesto.

El presupuesto de la SSC, será consignado anualmente por el Presupuesto General de la Nación.

¿Cómo se financia esta Institución?

Todas las Entidades Públicas, comprendidas en el ámbito de su aplicación presupuestarán anualmente una transferencia corriente de recursos, por un monto no mayor al 0,4% de su masa salarial. Esta suma no puede ser mayor al monto total que presupueste la propia SSC.

7.4. Representación y dirección:

- La representa y dirige el Superintendente General
- designado por el Presidente de la República
- de una terna propuesta por el Senado Nacional

7.4.1. Requisitos:

- No haber sido condenado a Pena Corporal (salvo rehabilitación concedida por el Senado)
- Ni tener pliego de cargo o culpa ejecutoriada
- Ni estar comprendido en los casos de exclusión e incompatibilidades establecidos por ley

7.4.2. Suspensión y destitución:

- Se lo puede suspender, previo auto de procesamiento ejecutoriada.
- Se lo puede destituir previa sentencia condenatoria ejecutoriada, solamente por responsabilidad inherente al ejercicio de sus funciones.

7.4.3. Incompatibilidades:

Es incompatible con el ejercicio de la Función Pública o privada, salvo la docencia universitaria.

7.5. Atribuciones:⁴⁸

- Una de sus atribuciones es la de conocer y resolver los Recursos Jerárquicos, planteados por aspirantes y Funcionarios relativos a controversias sobre ingreso, promoción y retiro o derivados de procesos disciplinarios. Siempre que hayan agotado las reclamaciones administrativas, es decir agotado el Recurso de Revocatoria.

Las resoluciones dictadas por su autoridad son definitivas y no admite posterior recurso, salvo el contencioso administrativo.

- Mantener el Registro de información relativo al ingreso, evaluación, movilidad, promoción y retiro del Servidor Público. En otras palabras se refiere al “Escalafón del Servidor Público”.
- En la actualidad consideramos que su mayor labor debe estar encuadrada en supervisar y vigilar la implantación gradual de la Carrera Administrativa.
- Vigilar el proceso de transición para aplicar el EFP
- Certificar y autorizar a las Entidades privadas, que presten servicios de selección de personal al sector público.
- Supervisar la correcta aplicación de los procedimientos de evaluación de las Entidades Públicas sobre sus Funcionarios de Carrera.

Entre sus atribuciones figura también, la de promocionar para que las Entidades Públicas, comprendidas en el ámbito de su aplicación, adopten códigos de ética y en este sentido es su deber regular la índole, oportunidad y costo de los presentes y obsequios que legítimamente puedan recibir los Servidores Públicos

Dada la brevedad otorgada para la exposición de tan amplio tema, concluimos manifestando que el resultado del balance de la ley tratada, más que calificado como bueno o malo, lo consideramos espectacioso y con una expresión de esperanza para que acorte la brecha entre la norma y la realidad.

José Mario Serrate Paz
Santa Cruz, Febrero del 2002

⁴⁸ EFP, Art 61