

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.695>

Los Consultores Individuales de Línea en Bolivia. Una mirada a la Discriminación Laboral

Individual Line Consultants in Bolivia. A look through the Work Discrimination

William Alex Estrada Rocha

estrada_william@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0001-9117-1838>

La Paz – Bolivia

Artículo recibido: 25 de mayo de 2023. Aceptado para publicación: 03 de junio de 2023.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El presente artículo tiene por objetivo describir la contradicción legislativa en el caso de la contratación, asignación de funciones y sobre todo la remuneración de los Consultores en Línea, que se presentan en el Estado Plurinacional de Bolivia, un hecho que se presenta desde las últimas décadas del siglo XX, el aparato administrativo boliviano tiene una fama de ineficiente, disfuncional burocrático, nido de prácticas corruptas, botín de victoria de guerras políticas partidarias; entonces, surge la idea de solución, que si la Administración Pública, en sus recursos humanos, todos sus componentes sean profesionales altamente tecnificados, con principios de probidad y ética aplicados a la práctica, ambiciosos de cumplir metas y funciones contra reloj, demostrando eficacia y eficiencia; entonces el Estado Boliviano buscó cumplir esta aspiración popular, desarrollando la contratación de personal formado técnicamente, pero se presentó la restricción de incrementar los costos en la remuneración de recursos humanos, comenzando con la contratación de personal no permanente, desarrollando una legislación que se contradice entre sus leyes y decretos del mismo Estado, generando discriminación laboral hacia los profesionales: en los hechos de la vida real laboral dentro de la Administración Pública, esta contradicción jurídica será analizada en las líneas siguientes, buscando que la discriminación laboral de los consultores profesionales no sea un acto normalmente aceptado. Pudiendo buscar alternativas de solución jurídica, la cual sea la base para evitar la discriminación laboral hacia los profesionales: Que son el capital humano de la Administración Pública boliviana.

Palabras clave: consultores, discriminación, derecho laboral

Abstract

The current article focuses on the description to the legislative contradiction in the case of recruitment, role assignment and specially the remuneration of the Online Consultants, which are present in the Multinational State of Bolivia, a fact that is showed from the last decades of the Twentieth Century, the Bolivian administrative set is famous because of the inefficiency, dysfunctional bureaucratic, nest of corrupt practices, victory's booty of supporter political war; therefore, it comes up the idea of solution, taking into account that the Public Administration over its human resources, all of them were professional and highly qualified as technicians, with probity principles and applied ethics to practice, ambitious to accomplish goals and functions against time, displaying effectiveness and efficiency; so the Bolivian State sought to accomplish that popular aspiration, developing the recruitment of technically trained staff, however, it came up the restriction of increasing the remuneration costs of human resources, starting up with the part time staff recruitment, developing the legislation that is contradicted to the laws and decrees from the same state, generating work discrimination through the professional people: in fact, in a job real life inside the public administration, this legal contradiction will be analyzed on the following lines, looking for the work discrimination toward the professional consultants will not be an accepted current issue. Trying to look for legal solutions which will be the basis to avoid the work discrimination toward professional people who are the human capital of the Bolivian Public Administration.

Keywords: consultants, discrimination. labor law

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons .



Como citar: Estrada Rocha, W. A. (2023). Los Consultores Individuales de Línea en Bolivia. Una mirada a la Discriminación Laboral. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(2), 1430–1442. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.695>

INTRODUCCIÓN

Muchos progenitores en muchas partes del Planeta Tierra, inculcan a sus hijos “estudia para no ser el pobre del mañana”, “si no eres profesional serás rechazado y discriminado en muchos sectores de la sociedad”; pero en Bolivia, ocurre una discriminación laboral hacia los profesionales: que se manifiesta en que los formados académicamente por una universidad, llamados profesionales son calificados como consultores en línea, los cuales deben emitir una factura comercial para recibir su remuneración laboral por un trabajo realizado en algún nivel o estamento de la Administración Pública, como también en la Administración Privada, sobre todo en el sector de la educación profesional. Esto significa que el consultor al emitir la factura comercial, su sueldo se reduce a un pago por la compra – venta de sus esfuerzos laborales intelectuales; sin opción a otros beneficios sociales establecidos en la Ley General del Trabajo de Bolivia; como son el bono de fin de año (aguinaldo), bono de antigüedad, horas extras, seguridad social, jubilación, dotación de víveres y otros beneficios que perciben los funcionarios que son parte de los recursos humanos regulares dentro la Administración Pública. Haciendo una recopilación bibliográfica sobre este tipo de discriminación laboral, se desarrolló una recopilación secundaria, en fuentes secundarias de información, una de ellas que trató sobre discriminación laboral hacia los profesionales; fue la Defensoría del Pueblo del Estado Plurinacional de Bolivia en su Informe Defensorial de abril de 2014 señala: “Ante los resultados emergentes de los “productos” que reportaban los consultores unipersonales, la falta de control efectivo sobre la utilidad de los mismos y el costo que significaba la contratación de este tipo de funcionarios para la administración, en el marco de una política de austeridad y racionalización del gasto de las entidades públicas, el Estado aprobó una norma reglamentaria de ejecución como es el Decreto Supremo N.º 27327 de fecha 31 de enero de 2004, mediante el cual se establece, por una parte la determinación de niveles máximos de remuneración en la administración pública, además de la reducción del gasto de la administración en consultorías. Pero, por otra parte, se inscriben elementos que constituirían el germen para una discriminación institucionalizada y la consecuente vulneración de derechos fundamentales. Toda vez que: Se formaliza que la contratación de consultores unipersonales no sólo prestan funciones especializadas de asesoramiento; sino además funciones recurrentes, ello al sostener en el parágrafo primero del artículo nueve que los consultores unipersonales, pueden ser contratados con recursos públicos para ejercer actividades profesionales, técnicas y administrativas: además, de que la retribución de éstos no podrá ser mayor que del personal designado mediante memorándums o resoluciones y que tengan asignaciones de funciones equivalentes en el órgano, institución o entidad. Se establece un procedimiento de contratación discontinua, bajo el amparo de las normas de administración de bienes y servicios vigentes en la materia, equiparando una función recurrente a un servicio especializado. Se tergiversa el concepto de remuneraciones bajo el denominativo de fracciones de un pago global que equivaldría al costo total de la consultoría unipersonal. Se exime la obligación de pago de aguinaldos y cualquier otra clase de beneficio adicional bajo cualquier denominación. A partir de lo indicado, la contratación de consultores, ahora denominados “individuales de línea”, se mantendría como un híbrido normativo, sustentado además en otras disposiciones como el Decreto Supremo N.º 29190 de 11 de julio de 2007 y el Decreto Supremo N.º 0181 de 28 de junio de 2009 y las denominadas Leyes Financieras, las cuales no sólo restringirán los aportes al seguro social a largo plazo, sino además los aportes del seguro social a corto plazo, el derecho a la antigüedad y las vacaciones; llegando inclusive a suprimir el aguinaldo de navidad, la protección a la maternidad, los refrigerios, el pago de viáticos y de pasajes, además de la capacitación para el ejercicio de sus funciones. La situación descrita anteriormente, se mantendrá casi otra década, hasta que el Estado implementará políticas como la incorporación a planta del personal contratado bajo la partida 252 y el desarrollo de algunas medidas legislativas iniciales como la Ley 065, de 10 de diciembre de 2010, que prevén la obligatoriedad de aportes de consultores de línea al Sistema

Integral de Pensiones, una prima por riesgo laboral y el aporte por riesgo común. En ese mismo sentido, se aprueba la Ley 396, de 21 de agosto de 2013, que reconociendo la trasgresión de la prohibición de no discriminación entre servidores públicos de planta o aquellos designados mediante memorándums y los denominados consultores individuales de línea, incorpora derechos tales como la capacitación, el pago de refrigerios y de viáticos. Finalmente, y acorde a las disposiciones citadas el 28 de noviembre de 2013, se aprueba el Decreto Supremo N.º 1811, mediante el cual se dispone que el pago del Segundo Aguinaldo se haga extensivo a personal eventual y Consultores de Línea. No obstante, lo manifestado, la situación actual permanece en desmedro de los derechos “al trabajo y en el trabajo” de los consultores individuales de línea, quienes deben sufrir, desde hace más de dos décadas una vulneración sistemática de derechos fundamentales y garantías, en especial en lo referido al derecho a la igualdad o no discriminación”. Esto significa que para ahorrar recursos monetarios el Estado está vulnerando y no respetando los derechos laborales de los consultores en línea, contratados por los mismos entes administrativos del propio Estado, entonces surgen las preguntas: ¿Para ahorrar dinero se debe explotar a las personas como en un capitalismo primitivo de inicios del siglo XX ?; ¿la discriminación laboral va a gente formada académicamente, entonces, es malo o desventajoso tener estudios técnicos de nivel universitario para trabajar en la Administración Pública de Bolivia?; ¿acaso el capital humano de los consultores en línea es sólo visto como un mal necesario, sin tomar en cuenta que es el aporte intelectual y material en casos de exigencia a soluciones de problemas y requerimientos, otorgados necesariamente por un profesional conocedor de temas específicos?.

El surgimiento de los Consultores Individuales en Bolivia

Bolivia al arribar a la tercera década del siglo XX, buscó una integración con el resto del mundo, para lo cual luchó en diferentes situaciones y diferentes versiones de gobierno, deseando modernizarse y estar a la par de otros Estados, sobre todo en condiciones comerciales y tecnológicas exigentes a lo largo del tiempo, queriendo lograr un progreso económico y social preponderante sobre todo en Europa y Los Estados Unidos de Norteamérica; por lo cual desde el año 1928 recurre a una gama de consultores individuales y empresas consultoras para organizar la estructura administrativa del propio Estado boliviano, es en ese año, que es contratado el Profesor Universitario Edwin Kemmerer, docente de la Universidad de Princeton, para organizar el Banco Central de Bolivia, el diseño de la Ley General de Bancos; la Ley para la tributación de la propiedad inmueble, la Ley orgánica del presupuesto, las creaciones de las oficinas del Tesoro General de Bolivia, la Contraloría General de la República, la imposición de la contabilidad fiscal en el país y la Ley Monetaria de 1928, que reglamento el uso de reservas internacionales del Banco Central como respaldo al valor de la moneda boliviana, respecto a las monedas patrón a nivel mundial (Carranza 1985). Desde entonces, se han producido contrataciones internacionales, las cuales han tenido diferentes evaluaciones de parte de economistas, sociólogos, politólogos y abogados, a nivel nacional, incluso el sistema de universidades bolivianas, utilizó el proceso y los resultados de estos contratos como parte del uso de sus conocimientos técnicos en los profesionales y futuros profesionales. Un factor recomendado en casi todos los trabajos de consultoría para el Estado, era contar con recursos humanos tecnificados y entendidos en el manejo de la Administración Pública, ya que había mucho entusiasmo y lealtad, pero un conocimiento académico en la administración de políticas públicas como en las operaciones concretas para el servicio a la ciudadanía eran casi nulas, donde muchos servidores públicos habían ingresado de formas no técnicas, por ejemplo, en los gobiernos del Movimiento Nacionalista Revolucionario, lo principal era haber participado como combatiente y militante en la Revolución de 1952 y otros hechos político-sindicales, en las dictaduras militares, un elemento importante para ser funcionario público era el tener parientes o ligas de amistad con personas pertenecientes y formadas por instituciones militares. Todo

esto llegó a que el 19 de julio de 1979 se dictó el Decreto Supremo 16850, referido al Consultor Unipersonal, definido como una persona de asesoramiento técnico que permita la toma de decisiones de forma adecuada, determinando ello en base a la formación especializada que ostentaba dicho consultor.

La Nueva Política Económica en Bolivia, el modelo neoliberal

En agosto de 1985, el Decreto Supremo 21060, es la base para lo que fue llamada la Nueva Política Económica del País, una de sus características fue la contratación de la Consultora Boliviano Argentina Moreno Muñoz; como la encargada de crear mecanismos que materialicen la entonces nueva legislación a la relación entre Administración Pública y ciudadano de a pie en Bolivia, esta consultora diseñó las bases de la Ley 843 de reforma tributaria, pero también recomendó al Estado la contratación de Consultores Individuales, que con el paso del tiempo sean formadores y capacitadores para todo servidor público, de manera que un día se cuente con recursos humanos en la Administración Pública, que sean técnicos, investigadores, eficientes y sobre todo probos en el desempeño de sus funciones, que estén por encima de las influencias de política partidaria, familiar o de grupo, por lo que surgiría el Decreto Supremo 21660 de 10 de octubre de 1987, donde en su artículo 218, ordena la formación y contratación de consultores individuales como iniciadores de nuevos recursos humanos en la Administración Pública, los cuales deberían ser verdaderos servidores públicos, como toda ciudadanía demanda y espera. Pero, la insatisfacción social, la recesión en la que ingresó Bolivia, la presión política partidaria, obligó a dictar estados de excepción (estados de sitio), lo que postergó la aplicación de esta legislación, pero ya se habían contratado universitarios en formación de las Facultades de Ciencias Económicas y Financieras, en calidad de empleados eventuales, pero este esfuerzo fracasó, porque la corrupción y la exigencia de militancia partidaria no permitieron el incremento de este esfuerzo.

De las políticas a la legislación

La Ley 1178 (SAFCO), de fiscalización y control, permite la contratación de consultores, como eventuales, que a manera de médicos dentro del sistema de la Administración Pública, resuelvan restricciones, la modernicen, reestructuren las dependencias y se busque tener mejores y más eficaces sistemas de control en los gastos y presupuestos del Estado, incluso se crea el CENCAF, un instituto dentro de la Contraloría General de la Nación, que forme personal altamente técnico, para ser más eficiente a la propia Administración Pública, donde se diagnostica que los planes son buenos como la propia Ley 1178, pero los resultados son malos, como los altos índices de corrupción de los años 1989 a 1993. Fruto de esto el Estado sería juzgado como el peor administrador de la historia, con lo que se plantearía su achicamiento, una política de privatizaciones en diferentes versiones se daría en los siguientes años, donde se buscaba reducir drásticamente al personal, lo que una vez más postergaría una legislación protectora de los consultores en línea.

El 21 de octubre de 2000, el Decreto Supremo 25964, reglamenta la contratación reiterada de los mismos consultores para la Administración Pública, llamándolos recurrentes, dada su experiencia acumulada, la modalidad de contratación, las formas de trabajo y lo que el Estado espera de los mismos.

El 16 de marzo de 2001, el Decreto Supremo 26115, en su artículo 13 ordena: “La remuneración será fijada en función al valor del puesto. La información sobre las remuneraciones se utilizará como instrumentos básicos, de la escala salarial y la planilla presupuestaria aprobada para la entidad”. Esto significa que el contenido de la información investigada y sistematizada por el consultor en línea, servirá de base para su respectiva remuneración, si bien se quiere justificar el

valor de la inversión, por la compra de un servicio, esto deja en la incertidumbre de los futuros ingresos del consultor en línea.

El 31 de enero de 2004, se dicta el Decreto 27327, que establece el concepto de Consultores en Línea, como una forma perteneciente al universo de servidores públicos, donde se formaliza que los consultores en línea deben ser especialistas en las funciones que cumplen, otorgar trabajos funcionales y aplicables a los objetivos que persigue la Administración Pública, donde se establece una contratación discontinua de estos funcionarios, con el objetivo de no ingresarlos a la Ley General del Trabajo vigente, para evitar una acumulación de beneficios sociales como deudor que pueda convertirse el Estado, en cuanto a la remuneración es un pago global que puede ser negociado entre contratantes y contratados, pero que no pierde esta calidad, dando al final el consultor una nota fiscal o factura para cobrar todo o el saldo de su remuneración, la cual puede ser mensual, pero también trimestral y hasta anual; donde el fraccionamiento del pago no siempre es mensual, además de ser burocrático y tedioso dependiendo personalmente de las jefaturas y estructuras de la repartición pública donde prestan sus servicios, esto da como resultado la pérdida total de beneficios sociales y otras prestaciones como por ejemplo la ausencia de aguinaldos de fin de año, prestaciones para la jubilación, seguro médico y social, como también bonos de antigüedad o dotación de alguna especie de pago como alimentos.

La Ley 065 del 10 de diciembre de 2010, obliga a todo servidor público de cualquier categoría, jerarquía, forma de contratación y toda alternativa de dependencia que pudiera presentarse, a aportar al Sistema Integral de Pensiones, este hecho, significa para el consultor en línea, un gasto de su remuneración, primero en muchos lugares es una restricción para conseguir una fuente laboral, ya que han implantado que todo consultor en línea, previamente debe ser aportante al Sistema Integral de Pensiones, el cual debe financiar los mismos aportes con su propio dinero, sin importar que fue cancelado o no en su mismas remuneraciones, teniendo una carga monetaria mensual de carácter individual, con esto el trabajo de consultor en línea dentro de la Administración Pública se hace cada vez menos atractivo, ya que es muy normal observar que negocios informales de comida rápida de cualquier ciudad de Bolivia, tienen un mayor flujo de dinero, mayores ingresos, incluso crédito bancarios que al ser administrados con mayor eficiencia, lograr acceder a un nivel de vida mejor, que muchos profesionales que ejercen su especialidad dentro de las dependencias del Estado.

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

La Convención Americana de Derechos Humanos, generó el Protocolo de San Salvador, que busca proteger los derechos económicos, sociales y culturales, donde se indica que toda remuneración, no sólo es para permitir que el individuo que dependen económicamente de una fuente laboral, pueda comer y satisfacer necesidades fisiológicas como en tener un refugio donde dormir o cambiar de ropa de forma diaria; sino que una remuneración permite que el individuo progrese en el aspecto social, se nutra más y enferme menos, pueda capacitarse para aspirar a fuentes laborales mayormente remuneradas, pueda subir su nivel de vida y de su familia, lo que empujará a largo plazo a una erradicación de la pobreza en las sociedades actuales.

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia en su artículo 14 ordena: I. Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes y goza de los derechos reconocidos por esta Constitución, sin distinción alguna. II. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de

instrucción, discapacidad, embarazo u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona. III. El Estado garantiza a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de los derechos establecidos en esta Constitución, las leyes y los tratados internacionales de derechos humanos. IV. En el ejercicio de los derechos, nadie será obligado a hacer lo que la Constitución y las leyes no manden, ni a privarse de lo que éstas no prohíban. V. Las leyes bolivianas se aplican a todas las personas, naturales o jurídicas bolivianas o extranjeras, en el territorio boliviano. VI. Las extranjeras y los extranjeros en el territorio boliviano tienen los derechos y deben cumplir los deberes establecidos en la Constitución, salvo las restricciones que ésta contenga. Queda establecido que no debe existir ninguna forma de discriminación en ningún ambiente, estamento o parte de la sociedad boliviana.

En la misma Constitución en su artículo 46 señala: I. 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 él y su familia una existencia digna.
- A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.
- El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.
- 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.

Es decir, en Bolivia, todas las personas que trabajan deben acceder a justas remuneración y otros beneficios en dinero y especies, que le permitan satisfacer sus necesidades, ahorrar y progresar en su nivel económico y social de vida.

METODOLOGÍA

En el método descriptivo de documentos sobre discriminación laboral hacia los profesionales: Se procede a desarrollar la muestra de información de las funciones secundarias consultadas, tanto administrativas como jurídicas.

Bajo esta metodología, se describe el contenido del artículo de la revista Negocios, plantea: Capital Intelectual, el activo principal de las empresas; los hombres de negocios descubren sorprendentes maneras de invertir su dinero a medida que aprenden a medir un valor intangible y primordial: EL CONOCIMIENTO. En ese artículo Arthur Andersen que preside la agrupación especial de AICPA indica: "es que hoy, los componentes del costo en un producto son investigación y desarrollo, capital intelectual y servicios. El viejo sistema de contabilidad, que refleja el costo de los materiales y del trabajo, no es aplicable" continúa el artículo señalando: "Los cerebros ponen en marcha los negocios. Se necesita más gente que enseñe a usarlos mejor". Nuestros activos financieros se quedan aquí a las seis de la tarde, pero mucho de nuestro capital intelectual se va a casa, el trabajo del empleador es capturar ese recurso. (Carendi 1995). Sea cual fuere la metáfora, tres principios encadenan el pensamiento de Edvinsson;

Primero: el valor de los recursos intelectuales excede al valor de los recursos que aparecen en la hoja de balance.

Segundo: el capital intelectual es el material en crudo del que se obtienen los resultados financieros.

Tercero: los gerentes deben distinguir entre el capital humano y el estructural.

La distinción es crucial. El capital humano interesa porque es la fuente de renovación e innovación. Pero su crecimiento –a través de la contratación, el entrenamiento y la educación–

es inútil si no puede ser explotado. Esto requiere recursos intelectuales estructurales, tales como, sistemas de información, conocimiento de los canales de mercado y de las relaciones comerciales y un enfoque gerencial, que convierte el know how individual en propiedad de un grupo. Por otro lado; estas prácticas del sector privado, fueron aplicadas a la Administración Pública en países actualmente desarrollados económica y técnicamente, por ejemplo: Estados Unidos de Norteamérica, otorga sueldos altos a sus consultores, con sueldos superiores a los 100.000 dólares anuales, pasando a categorías de “ricos”, de los sueldos se deben cancelar tributos que pueden ser deducibles, pero, el cargo de consultor en los Estados Unidos de Norteamérica, es apetecido por los profesionales universitarios estadounidenses, como un medio de consolidar una alta posición económica dentro de esta sociedad, China dota de domicilio propio y/o el equipamiento de la casa de los asesores al estamento público, los consultores chinos aceptan que su país es altamente controlador, autocrático y policiaco, pero siempre le mantienen las billeteras llenas, además de un inmueble equipado y altamente cómodo para sus familias, esto genera que los profesionales defiendan un sistema de economía mixta con un alto nivel de coerción en muchos actos de la vida cotidiana de este país; Japón oferta el empleo de por vida, más una fuente laboral para un familiar directo, para todo consultor en línea en el país del sol naciente, su primer contrato con el Estado es por 10 años seguidos, con sueldos promedio a todos los salarios japoneses, pero también contempla otros beneficios para los contratados, como el pago de mensualidades a los colegios donde estudian los hijos del consultor, un profesional se puede jubilar con el cumplimiento de tres contratos seguidos con el Estado; Sudáfrica, se les otorga remuneraciones altas, solo superadas por su Presidente de su país, además de becas en universidades de los Estados Unidos y Europa, para concretar Maestrías y Doctorados, para luego vuelvan a Sudáfrica a continuar como consultores en línea, entonces, el capital intelectual es cuidado, motivado y explotado, en beneficio del aparato estatal de su país, pero también en la motivación financiera y psicológica del contratado, generando mayor entrega laboral de parte de sus consultores en línea, lo que prueba que un consultor en línea en un sistema capitalista desarrollado, donde muchos profesionales disputan el llegar a ese puesto, en Bolivia, no tienen ese enfoque para los asesores, generando discriminación laboral hacia los profesionales:

Los documentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tienen reglamentaciones, legislación internacional, que busca que se conviertan en herramientas jurídicas, dentro de sus países miembros, que son los siguientes:

- Análisis de género de los trabajadores o empleados.
- Acoso sexual dentro de la fuente laboral.
- Igualdad de forma o legal dentro de las fuentes laborales.
- Igualdad real e igualdad de trabajo.
- Igualdad de género en las fuentes de trabajo.
- Plan de igualdad construcción y legislación.
- Segregación en el mercado de trabajo.
- Sexo y género dentro de las funciones laborales.
- Equidad de género en la vida cotidiana laboral.
- Estereotipos y roles dentro de la fuente laboral.

Pero aún no existe definida ni menos construida, un instrumento legal, para los consultores en línea dentro de la Administración Pública de un país, sobre todo si el mismo está en la categoría de “en vías de desarrollo”, por los organismos internacionales, esto significa, que no se ha visto que un acto de discriminación, se puede fundamentar en la necesidad de ahorrar en remuneraciones, dirigida a elementos humanos, que se han profesionalizado, entonces surge la necesidad, de construir una legislación que trate sobre los mecanismos para evitar este tipo de discriminación laboral.

Pero el autor mexicano Rojas señala: Se designa con el término de asesor a aquel individuo que como actividad profesional se encarga del asesoramiento y de brindar consejos a determinadas personas o instituciones que se encuentran ante determinadas circunstancias, preferentemente sobre imagen, gobierno, finanzas, política, ciencia, entre otras. A instancias de las finanzas, será el asesor financiero el profesional encargado de descubrir las necesidades financieras de su cliente, analizando una determinada cantidad de cuestiones pasadas, presentes y futuras de este, teniendo en cuenta además su edad, patrimonio disponible, tipo impositivo, situación familiar y profesional. Una vez analizadas todas estas variables, el asesor, le brindará a su cliente una serie de alternativas y recomendaciones de inversión que se ajusten a todo ello que se analizó, para claro, no provocar ningún tipo de contratiempo económico futuro y encima reportarle algún tipo de beneficio con estas. Ante todo, la relación asesor-cliente, debe estar basada en una mutua y estrecha confianza, de otra manera, nada bueno podría resultar de la misma. El asesor deberá cuidar los intereses de su cliente como si fuesen los suyos propios y por supuesto, siempre pensando en el largo plazo, tendiente a cultivar el tipo de relación (Rojas 2009).

RESULTADOS

La Ley General del Trabajo en Bolivia, busca que los empleados al entregar su tiempo a su fuente laboral, como también el acto de vender su fuerza laboral a su empleador, podrán exigir una remuneración salarial, pero también considera que los empleados van envejeciendo, enfermando, entregando su vida a su fuente laboral, por eso abarca la obligatoriedad del empleador de: asegurar a sus empleados en los sistemas de salud vigentes en el país, colocarlos en la modalidad de jubilación, otorgarles dotación de alimentos, una serie de bonos, como el de antigüedad, el profesional, de producción, movilidad, alimentación, subsidios para el embarazo y nacimiento de sus hijos, como una motivación del empleado y una compensación por el desgaste de su vida. Pero, para los consultores en línea, que son empleados dentro de la Administración Pública, están bajo la modalidad de contrato civil por sus esfuerzos laborales, que los obliga en muchos casos a la entrega de facturas comerciales para recibir su remuneración, en otros casos, no entregan factura, pero son descontados de la tributación exigida por el mismo Estado, esta modalidad de consultores en línea, los hace carecer de bonos de cualquier naturaleza, jubilación, seguro social o cualquier otro beneficios. Se afirma que la mano de obra en Bolivia es cara, por la otorgación de todo tipo de beneficios sociales, por lo que el Estado, busca reducir sus costos de operación mediante esta forma de remuneración, además, de buscar consultores de alto nivel profesional, ya que, en el pasado, muchos asambleístas bolivianos contratan como consultores a sus familiares o personas que sólo tenían el grado académico de Bachiller en Humanidades, si bien en la actualidad, estos actos están prohibidos, ya que los asesores para miembros del Poder Legislativo no tienen la atribución de contratar consultores, se busca personal que pueda cubrir una función específica en un tiempo limitado y bajo una remuneración regulada. Pero esto a degenerado en una discriminación económica y laboral con los empleados bajo la Ley General del Trabajo. Se hace necesario el desarrollo de una legislación específica dentro de la legislación laboral boliviana, la cual abarque la protección y explotación de los consultores en línea, donde se les pueda otorgar beneficios sociales, los cuales no necesariamente, implique un incremento exponencial en los costos de operación del propio Estado, un consultor es una persona que plantea soluciones prácticas a problemas específicos de la organización empleadora, no están para cubrir las mismas tareas de los empleados de planilla.

DISCUSIÓN

Dice Manuel Osorio en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Igualdad. Del concepto genérico, como conformidad de una cosa con otra en naturaleza, calidad o cantidad, se desprenden diversas consecuencias que pueden afectar el orden jurídico. La primera de ellas

tiene su origen en la determinación de si la idea de igualdad representa una realidad o una mera teoría. No puede llegarse a una conclusión sin distinguir entre el hombre considerado en sus condiciones naturales, como criatura humana, y el hombre con relación a sus características, como integrante de una sociedad organizada. En el primer sentido no puede decirse que exista igualdad, aun cuando se dé semejanza, porque no todas las personas tienen el mismo grado de inteligencia, de fortaleza, de belleza, de iniciativa, de valor. De esas diferencias se deriva una consideración distinta de los hombres frente a la ley, afirmación que debe tomarse en el sentido de que, mientras unos tienen plena capacidad para gobernar sus actos por sí mismos, otros, en razón de la edad, de la deficiencia mental o de la enfermedad y hasta, en ocasiones, del sexo, no tienen capacidad para actuar jurídicamente o la tienen disminuida. Inclusive frente a un mismo hecho delictivo, esa misma diferencia de condiciones personales puede llevar desde la plena imputabilidad del acto hasta la absoluta in imputabilidad. De ahí que el concepto igualitario esté referido a las personas de características semejantes, dentro de una normalidad natural. Por eso se ha dicho que la verdadera igualdad consiste en tratar desigualmente a los desiguales. Esa diferenciación, que se encuentra en el orden natural de los individuos, repercute en sus relaciones sociales y políticas, porque también la situación respecto a ellos es muy diferente según sea la condición de que estén investidos. Todo eso sin tener en cuenta otro género de desigualdades que, como las económicas, no tienen un origen natural, sino social, y que cambian con el régimen político de cada país. Por eso, cuando en términos de Derecho se habla de igualdad, lo que se quiere decir es que la ley no establece distinciones individuales respecto a aquellas personas de similares características, ya que a todas ellas se les reconocen los mismos derechos y las posibilidades. Una consecuencia de esa igualdad ha sido la abolición de la esclavitud y la supresión, en muchas legislaciones, ya que no desgraciadamente en todas, de los privilegios de nacimiento. Todas las personas son iguales ante la ley, sin distinción de credos, razas, ideas políticas, posición económica. Este sentido de la igualdad, que ha constituido un ideal logrado a través de muchos siglos y de muchas luchas, se está viendo contrariado en tiempos modernos por teorías racistas, que quieren establecer discriminaciones por razones de raza y de color, y por los sectarismos religiosos o políticos. (Ossorio 2006).

Cornelio Landero afirma: La obligación de las autoridades de promover, respetar, proteger, y garantizar los derechos humanos, incluye el principio de 61 Algunos Retos Contemporáneos igualdad y no discriminación. El reconocimiento de igualdad y no discriminación en el Derecho Internacional lo prevé la Carta de Naciones Unidas en el preámbulo.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, prohíbe la discriminación entre otras causas, por razón de sexo y establece la igualdad de todas las personas ante la Ley.

La Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre, establece la igualdad de todas las personas ante la ley, quienes tienen los mismos derechos y deberes consagrados en ese instrumento. La Convención Americana sobre Derechos Humanos, reconoce el respeto a los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivo de sexo entre otros.

En el sistema interamericano como en el universal de derechos humanos existen diversos instrumentos que refieren a la igualdad y no discriminación.

El trabajo es toda actividad física o intelectual que la persona física desempeña, como un fin para su desarrollo, porque el trabajo no es un medio para que el hombre se desarrolle, esto debido a que la aspiración de todo ser humano es su expectativa de vida, vida digna. La vida digna incluye el derecho de toda persona a su propio desarrollo y expectativa de vida, de modo, que si a la mujer como ser vulnerable, por razones de sexo y características biológicas se le estereotipa

socialmente, y también se le limita en el acceso a derechos y libertades como el trabajo y justos salarios, no se le permite alcanzar esa aspiración de vida digna (Landeró 1990).

CONCLUSIONES

Bolivia trata de mejorar su administración de recursos humanos dentro de los estamentos de su propia Administración Pública, como se pueden manifestar en los siguientes comentarios:

Bolivia, quiso mejorar su imagen de su aparato administrativo, mediante la contratación de profesionales técnicos de diferentes campos, para contar con elementos humanos, con mayor conocimiento científico, incluso el dar la jerarquía de consultores (asesores expertos que plantean soluciones prácticas como posibles); despierta la expectativa de mayor eficiencia y funcionalidad en sus dependencias. Pero al mismo tiempo, quería reducir sus costos directos e indirectos, donde el más afectado fue el grupo de los consultores en línea, donde bajo contratos civiles y otras restricciones, generó una discriminación laboral hacia los profesionales.

La legislación laboral boliviana, es muy protectora de los empleados, la cual es utilizada en cuanto ente laboral desarrolle actividades empresariales como de servicios dentro de su territorio: pero el uso de contratos civiles, genera una contradicción entre los protegidos y los contratados eventuales, teniendo una discriminación laboral hacia los profesionales. Pero toda contradicción legal es una base para buscar que todos los empleados no sean discriminados en sus derechos laborales conquistados históricamente, buscando compensaciones o el acceso a instituciones de beneficio como seguro médico, alternativas educativas para sus hijos, dotación de alimentos u algún otro beneficio de remuneración.

La legislación laboral boliviana fue construida mediante los parámetros de la legislación internacional del mismo rubro, buscando cuidar el capital humano como lo hacen muchos países denominados por su economía como “desarrollados”; es entonces, que se debe buscar un complemento entre la Ley General del Trabajo vigente con los parámetros legales del Código Civil referido a los contratos comerciales.

Es un hecho lamentable que los profesionales que se prepararon académicamente para ejercer funciones contribuyendo en el proceso de planificación y control dentro de la Administración Pública, sean colocados expuestos operativos, con mayor carga laboral en horas, funciones y otros elementos, que además su remuneración es mediante facturas, o en base a los tiempos de conclusión de contratos, es un sistema de discriminación laboral hacia los profesionales. Institucionalizado.

La discriminación laboral hacia los profesionales. Se da por sólo tener un punto de vista, el de ahorrar en remuneraciones, pero no se toma en cuenta, que se debe proteger, capacitar, motivar y explotar al capital humano de un país, donde se deben tener contratos laborales que reconozcan mayores beneficios para los Consultores en Línea.

La solución no es que todos los consultores en línea en Bolivia, sean traspasados bajo la Ley General del Trabajo, tampoco que la forma de remuneración a estos consultores en línea, vaya creciendo y reemplazando a los funcionarios antiguos y bajo la Ley General del Trabajo. Se debe trabajar en la creación de una legislación especial o especializada, para el tratamiento laboral en las remuneraciones de los consultores en línea, de manera que no se genere la discriminación laboral que en la actualidad se produce en las dependencias de la Administración Pública boliviana.

El Organismo Internacional del Trabajo, vinculado a las Naciones Unidas, ha desarrollado mecanismos para evitar la discriminación laboral a nivel sexual, de género, estado de salud, origen natural de la persona, estado civil, nivel de educación, elementos culturales de pertenencia,

pero aún no ha estructurado, la discriminación laboral para consultores en línea, introducidos a su fuente laboral, que sólo les otorga una remuneración esencial pero no otorga otros beneficios, dentro de su mismo lugar de trabajo.

Un consultor es un experto dentro de un espacio del conocimiento científico, que es consultado, de allí el término de consultor en línea; permitiendo tener un banco de datos vivo y pensante, que propone soluciones posibles a un problema. Pero no es un empleado regular que puede ser mezclado con otros empleados regulares dentro de la empresa o Administración Pública.

REFERENCIAS

Ossorio, Manuel (2004). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta, Novena Edición, ISBN 950-885-005-1. Buenos Aires – Argentina.

Landero, Cornelio (1990). Igualdad de Derechos Laborales sin Discriminación. Editorial: Oveja Negra, México D. F.

Negocios, Revista especializada, Editorial: Negocios, 1995. 5, N.º 42, páginas 28 al 39, enero de 1995, Buenos Aires – Argentina.

Gutiérrez, Manuel (1990). Historia de la Planificación Estatal en Bolivia. Editorial UMSA. La Paz – Bolivia.

Decreto Supremo N.º 2013, contra todo tipo de discriminación en el proceso de reclutamiento y selección dentro de la Administración Pública, Gaceta Oficial de Bolivia. 2009. La Paz – Bolivia.

Ley N° 4451 de 21 de febrero. La Nueva Ley LOPE, Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz - Bolivia. 2006.

Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia. Declaración Universal de Derechos Humanos. Convención de San José de Costa Rica. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz – Bolivia. 2009.

Rojas, Manuel (2009). Niveles estructurales dentro de la empresa, Editorial LIMUSA, Primera Edición, México D. F.

Organización Internacional del Trabajo, Biblioteca virtual, igualdad de derechos laborales en todas sus expresiones. 2021.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) 