



RESOLUCIÓN HONORABLE DIRECTORIO CAJA PETROLERA DE SALUD

“DECLARATORIA EN COMISION CON GOCE DE HABERES DE LA MÁXIMA AUTORIDAD EJECUTIVA DE LA CAJA PETROLERA DE SALUD”

OFICINA NACIONAL:

Av. 16 de Julio
No. 1616
Edif. Petrolero
Telfs.: 2374311
2372164 - 2372163
Fax: 2362146
2313950 - 2356859
E-mail:
contacto@cps.org.bo

RESOLUCIÓN H. D. N°034/2020

Santa Cruz, 30 de septiembre de 2020.

VISTOS

La Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo, el Decreto Reglamentario A La Ley General Del Trabajo, la Resolución Ministerial N 493 de 31 de mayo de 2019 del Ministerio de Economía y Finanzas Publicas de aprobación de la escala salarial para la Caja Petrolera de Salud- CPS, Personal Administrativo, Personal Trabajadores en Salud y Personal de Salud, “Estatuto Orgánico de la Caja Petrolera de Salud”, el Informe Técnico Cite: OFN/DAF/DNRH-N-0716/2020 de 24 de septiembre de 2020 y el Informe Legal Cite: OFN/DGE/DNAL-INF-0221/2020 de 30 de septiembre de 2020, y toda documentación que ver convino se tuvo presente; y

CONSIDERANDO

Que, conforme reunión sostenida en sesión de Honorable Directorio realizada en fechas 03 y 04 de septiembre dentro de los puntos tratados en la orden del día, punto 3 específicamente, Presentación de Proyecto de Nivelación Salarial para profesionales que cumplen funciones administrativas ejecutivas, la Máxima Autoridad Ejecutiva con la parte técnica institucional, sobre la situación salarial del personal ejecutivo a nivel nacional y particularmente del personal médico en función administrativa jerárquica, quien al momento de asumir un determinado cargo ejecutivo de mayor responsabilidad, se da en muchos casos una diferencia con el salario asignado para el cargo jerárquico en relación al salario de base, ello implica una contradicción ya que el acceder a un cargo administrativo jerárquico supone un ascenso, hecho que en la práctica no sucede, ya que se ve afectado percibiendo un salario mensual inferior al de su cargo de base, aspecto por demás discriminatorio e incoherente cuyo trato salarial viola derechos y principios al asignar un salario reducido cuando asume una función de mayor jerarquía.

Que, la Institución procedió a la realización de una readecuación salarial de la planta ejecutiva hace 20 años atrás que fue aprobada en el mes de octubre de la gestión 2000, debido a que entonces existían diferencias sustanciales en el aspecto salarial en un cargo con el mismo nivel salarial, con la misma carga laboral y la misma responsabilidad, hecho que conlleva a un ajuste salarial determinándose un monto único en la escala salarial del personal superior nacional, (Sueldo Mensual Básico de la MAE Bs. 16.900.-) al que solo se reconoce el bono de antigüedad. Si bien esta disposición ha tenido su justificación respectiva en beneficio del personal ejecutivo, el mismo ha ido quedando relegado debido a que no ha subido salarialmente en la misma proporción –solo el 1,93% en 20 años- como ocurrió con los niveles inferiores y en mayor proporción con los niveles del personal médico.

Que, posteriormente, en la gestión 2006 se procedió al incremento salarial en el que por disposición Gubernamental se determinó un monto máximo para el Presidente del Estado

ADMINISTRACIONES

DEPARTAMENTALES

- La Paz
- Santa Cruz
- Cochabamba

REGIONALES

- Camiri
- Sucre
- Tarija

ZONALES

- Oruro
- Potosí
- Trinidad

SUBZONALES

- Yacuiba
- Villamontes
- Bermejo



que consistía en Bs. 15.000.- y que ningún funcionario de las Entidades Públicas, desconcentradas y descentralizadas de los diferentes sectores, podrá ganar un sueldo total ganado mayor o igual al determinado, el que se considera el mismo como Tope Salarial, trato discriminatorio dispuesto de manera unilateral, teniendo la institución que proceder a la disminución de los salarios mensuales básicos del personal jerárquico, de tal manera que no superen el tope salarial dispuesto por el Gobierno Nacional, afectando a la mayoría de los profesionales de salud. Incrementándose a razón de solo un 1% por gestión, a sabiendas de que el incremento general era de 4 a 5 veces más.

OFICINA NACIONAL:

Av. 16 de Julio
No. 1616
Edif. Petrolero
Telfs.: 2374311
2372164 - 2372163
Fax: 2362146
2313950 - 2356859
E-mail:
contacto@cps.org.bo

SITUACIÓN SALARIAL EJECUTIVA Y JUSTIFICACIÓN

Que, el Informe Técnico Cite: OFN/DAF/DNRH-N-0716/2020 de 24 de septiembre de 2020 señala que *“los salarios asignados y vigentes a nivel ejecutivo en cada gestión no han subido en la misma proporción debido a las restricciones salariales dispuestas por el Gobierno Nacional, perjudicando sustancialmente con mayor incidencia al personal de salud a nivel nacional y al personal ejecutivo jerárquico, lo que ha provocado un distanciamiento salarial importante, motivo por el que el nivel ejecutivo se encuentra percibiendo un salario mensual por debajo de los que percibe un profesional médico de base incluidos sus colaterales, aspecto que imposibilita que un profesional categorizado pueda asumir una función administrativa de alta jerarquía por la diferencia salarial que se presenta en el trato salarial que brinda la institución en ambas formas de remuneración.”*

Que, el comportamiento salarial actual, nos genera una serie de distorsiones en los niveles superiores, debido a la existencia de remuneraciones adicionales reconocidas en el sector salud y que no tienen alcance para el área y función administrativa, como se puede evidenciar en las planillas mensuales de haberes que se pagan en la institución.

Que, además los sueldos mensuales básicos y los totales mensuales percibidos no son concordantes con el cargo y la responsabilidad, en los niveles actuales en la planta ejecutiva, en comparación con los niveles salariales de profesionales de base, situación atribuible a discriminaciones de incrementos salariales, establecidas por disposiciones legales de gestiones pasadas. Es así que, el Director General Ejecutivo, siendo la Máxima Autoridad Ejecutiva que figura en el primer nivel de la escala salarial, tiene un total ganado mensual inferior al de otros cargos de menor jerarquía comprendidos en las escalas de personal de salud y administrativa, ocurriendo lo propio con los niveles jerárquicos inferiores y mucho más con los totales mensuales ganados por los profesionales médicos de base.

Que, actualmente, el total mensual ganado a nivel institucional se encuentra con un monto de Bs. 24.250.- que corresponde al TOPE SALARIAL que percibe el personal profesional médico y algún personal de salud, no ocurre así con el Director General Ejecutivo como Máxima Autoridad Ejecutiva, quien tiene actualmente un salario mensual básico de Bs. 17.226.- a ello, se le reconoce el bono de antigüedad según la antigüedad que tenga, hasta un máximo de un 50% sobre la base de 3 salarios mínimos nacionales, en nuestro caso corresponde al máximo de Bs. 3.183.- que sumados ambos asciende a un total mensual de **Bs. 20.409.-** monto mensual que percibe desde el mes de Agosto a la fecha, mismo no llega a igualar y menos superar el tope salarial, que venía percibiendo como profesional médico de base, lo que da a entender existe una rebaja salarial, que según normativa vigente (D.S. N° 3770) significaría un despido indirecto, hecho que no está permitido por dicha norma, lo propio ocurre con los Directores (as) Nacionales de Área, los Administradores Departamentales de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, así como, los Jefes Nacionales de Departamento del área de salud y administrativa, según se muestra a continuación:

Total Ganado Mes Director General Ejecutivo	20.409.-
(-) Total Ganado Mes con ítem de Medico de Base	24.250.- Tope Salarial
Diferencia Salarial mensual	-3.841.-

ADMINISTRACIONES

DEPARTAMENTALES

- La Paz
- Santa Cruz
- Cochabamba

REGIONALES

- Camiri
- Sucre
- Tarija

ZONALES

- Oruro
- Potosí
- Trinidad

SUBZONALES

- Yacuiba
- Villamontes
- Bermejo



Total Ganado Mes Administrador Departamental	20.337.-
(-) Total Ganado Mes con ítem de Medico de Base	24.250.- Tope Salarial
Diferencia Salarial mensual	-3.913

Que, las diferencias establecidas, son montos que dejan de percibir cada mes los profesionales médicos cuando asumen funciones ejecutivas administrativas ya que solo llegan a tener como total ganado el sueldo mensual básico establecido en escala salarial sin ninguna otra remuneración adicional, excepto el bono de antigüedad, hecho que va en desmedro de sus ingresos mensuales.

OFICINA NACIONAL:

Av. 16 de Julio
No. 1616
Edif. Petrolero
Telfs.: 2374311
2372164 - 2372163
Fax: 2362146
2313950 - 2356859
E-mail:
contacto@cps.org.bo

CONSIDERANDO

Que, la Caja Petrolera de Salud es una Institución de derecho público, con personería jurídica, autonomía de gestión y patrimonio propio, para la gestión administrativa del régimen de prestaciones del seguro de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales a corto plazo, establecido en el Código de Seguridad Social y su Reglamento. Desde su creación la Institución se encuentra regida por la Ley General del Trabajo, entre ellos la inamovilidad funcionaria, que se salva para los cargos elegibles; de allí que existen trabajadores que hacen carrera durante su estadía laboral y que además cuentan con la protección de la legislación laboral

Que, la Constitución Política del Estado, en su art. 48° señala lo siguiente:

- I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.
- II. 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.
- III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.
- IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.
- V. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.
- VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.
- VII. El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.

Por su parte, la Ley General del Trabajo en su Art. 52° y 39° de su Decreto Reglamentario que se transcriben a continuación, regulan lo que se entiende por remuneración o Salario

Artículo 52° Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo.

No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos de trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad.

ADMINISTRACIONES

DEPARTAMENTALES
- La Paz
- Santa Cruz
- Cochabamba

REGIONALES
- Camiri
- Sucre
- Tarija

ZONALES
- Oruro
- Potosí
- Trinidad

SUBZONALES
- Yacuiba
- Villamontes
- Bermejo



Artículo 39° Remuneración o salario es el que percibe el empleado o trabajador en dinero, en pago de su trabajo, incluyéndose en esta denominación, las comisiones y participaciones en los beneficios, cuando éstos invistan carácter permanente.

Que, la Constitución Política del Estado declara que los principios del derecho laboral están garantizados en este caso el principio protector, que establece entre ellos el del mayor beneficio.

Es así, como principio laboral ratifica el Decreto Supremo N° 28699 en su Art. 4° párrafo I, inc. a) que se debe aplicar la condición más favorable a favor del trabajador, "**Artículo 4°.- (Principios del Derecho Laboral)** Se ratifica la vigencia plena de los principios del Derecho Laboral: Principio Protector, en el que el Estado tiene la obligación de proteger al trabajador asalariado, entendido en base a las siguientes reglas:- in dubio pro operario, en caso de existir duda sobre la interpretación de una norma, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador de la condición más beneficiosa, en caso de existir una situación concreta anteriormente reconocida ésta debe ser respetada, en la medida que sea más favorable al trabajador, ante la nueva norma que se ha de aplicar" De ello se tiene que por ello la institución está impedida de reducir el salario cuando se realiza un cambio de función.

En el caso de los trabajadores de la Institución que puedan acceder a un puesto jerárquico (se entiende un ascenso) se debe en caso que el salario asignado para el puesto de trabajo al que ascienden sea menor que el que estaban percibiendo; conservar el de base, (salario anterior al cambio de función) para este caso el salario de base utilizando analogía deberá ser la media de los últimos tres salarios percibidos.

Que, el Decreto Supremo N° 3770 de 09/01/2019 en sus Artículos 1° y 2° que se transcriben a continuación, establecen la prohibición del despido por la vía del retiro indirecto por reducción de salario que está contemplado en el Decreto Supremo de 9 de marzo de 1937.

Artículo 1°.- (Objeto) El presente Decreto Supremo tiene por objeto prohibir el retiro indirecto por rebaja de sueldos o salarios como modalidad de conclusión de la relación laboral, y derogar el Artículo 2 del Decreto Supremo de 9 de marzo de 1937.

Artículo 2°.- (Prohibición de retiro indirecto) Se prohíbe a todas las empresas o establecimientos laborales sujetos al régimen laboral de la Ley General del Trabajo, aplicar el retiro indirecto por rebaja de sueldos o salarios como modalidad de conclusión de la relación laboral.

Que, en cuanto se refiere a trabajadores que asumen cargos administrativos jerárquicos en lugar distinto al de su residencia, es uno de los problemas existentes ya que cuando se designa a un trabajador de la Caja Petrolera de Salud para que desempeñe en un lugar distinto a su domicilio habitual o principal, consideramos que se debe aplicar lo establecido por el Art. 9° de la Ley General del Trabajo que se transcribe

“Artículo 9° Si se contrata al trabajador para servicios en lugar distinto al de su residencia, el patrono sufragará los gastos razonables de viaje y retorno. Si prefiere cambiar de residencia, el patrono cumplirá su obligación en la misma medida. En caso de disidencia sobre el monto de los gastos, hará la fijación el inspector del trabajo. No se entiende la obligación antes prescrita, si el contrato fenece por voluntad del trabajador o por su culpa o por común acuerdo, salvo estipulación en contrario”.

En este caso se debe interpretar que cuando se designe a un trabajador de la Caja Petrolera de Salud en un cargo Administrativo Jerárquico para realizarlo en lugar distinto de su domicilio, la Institución deberá proveerle los medios para su traslado, así como, los gastos necesarios para el traslado de él y su familia en caso de cambio de residencia, concordante con lo establecido en nuestro Reglamento Interno de Personal (Cap. VI).

OFICINA NACIONAL:

Av. 16 de Julio
No. 1616
Edif. Petrolero
Tells.: 2374311
2372164 - 2372163
Fax: 2362146
2313950 - 2356859
E-mail:
contacto@cps.org.bo

ADMINISTRACIONES

DEPARTAMENTALES

- La Paz
- Santa Cruz
- Cochabamba

REGIONALES

- Camiri
- Sucre
- Tarija

ZONALES

- Oruro
- Potosí
- Trinidad

SUBZONALES

- Yacuiba
- Villamontes
- Bermejo



OFICINA NACIONAL:

Av. 16 de Julio
No. 1616
Edif. Petrolero
Telfs.: 2374311
2372164 - 2372163
Fax: 2362146
2313950 - 2356859
E-mail:
contacto@cps.org.bo

Salud. la Caja Petrolera de Salud es una institución de derecho público, con patrimonio y autonomía administrativa, legal y técnica, encargada de otorgar prestaciones en el régimen de corto plazo de la seguridad social y está sujeto a las disposiciones de la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario y Reglamento Interno de Personal; por tanto, todo su personal sea quienes tengan el cargo de base como el de cargo Jerárquico están regidos por las normas del derecho laboral vigente (Constitución Política del Estado, Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario y demás otras normas conexas sobre la materia); en razón de ello, la Situación Salarial Ejecutiva del Personal Jerárquico Medico en Función Administrativa en la Caja Petrolera de Salud, es sujeto de nuestro análisis.

Que, de acuerdo el Informe de la Situación Salarial Ejecutiva del Personal Jerárquico Medico en Función Administrativa en la Caja Petrolera de Salud, se indica que el nivel ejecutivo se encuentra percibiendo un salario mensual por debajo de los que percibe un profesional médico de base incluidos sus colaterales, aspecto que imposibilita que un profesional categorizado pueda asumir una función administrativa de alta jerarquía por la diferencia salarial que se presenta en el trato salarial que brinda la institución en ambas formas de remuneración: los sueldos mensuales básicos y los totales mensuales percibidos no son concordantes con el cargo y la responsabilidad, en los niveles actuales en la planta ejecutiva, en comparación con los niveles salariales de profesionales de base, situación atribuible a discriminaciones de incrementos salariales, establecidas por disposiciones legales de gestiones pasadas. Es así que, el Director General Ejecutivo, siendo la Máxima Autoridad Ejecutiva que figura en el primer nivel de la escala salarial, tiene un total ganado mensual inferior al de otros cargos de menor jerarquía comprendidos en las escalas de personal de salud y administrativa, ocurriendo lo propio con los niveles jerárquicos inferiores y mucho más con los totales mensuales ganados por los profesionales médicos de base.

Que, al respecto, la Constitución Política del Estado Art. 48 señala que las normas laborales se interpretan y aplican bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como la 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, concordante con lo establecido por el D.S. N° 28699 Art. 4 sobre la aplicación de los principios del Derecho Laboral como es el Principio Protector, de la Primacía de la realidad y de no discriminación; principios que no se estaría aplicando en el tratamiento salarial en la institución por las diferencias salariales percibidas entre el trabajador con cargo de base con remuneración superior al de un trabajador que ocupa un cargo jerárquico específicamente en el caso del personal médico; situación que amerita realizar en la institución una nueva escala salarial basada en la interpretación y aplicación de los principios del derecho laboral, consecuentemente, el salario que perciba el personal médico en función administrativa jerárquica sea en proporción al trabajo y la responsabilidad; en ese marco, a efecto de subsanar con las distorsiones salariales expresadas en el Informe Situación Salarial Ejecutiva emitida por la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, la entidad vía las instancias de decisión que corresponda, considere y apruebe una solución salarial basadas en una de las propuestas de Readecuación Salarial a Personal Jerárquico Medico en Función Administrativa que se encuentra en trámite.

CONSIDERANDO

Que, el Informe Legal con CITE: OFN/DGE/DNAL-INF-0221/2020 de fecha 30 de septiembre de 2020 al respecto señala las siguientes disposiciones legales:

Constitución Política del Estado, señala: Art. 48°

- Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.
- 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

ADMINISTRACIONES

DEPARTAMENTALES

- La Paz
- Santa Cruz
- Cochabamba

REGIONALES

- Camiri
- Sucre
- Tarija

ZONALES

- Oruro
- Potosí
- Trinidad

SUBZONALES

- Yacuiba
- Villamontes
- Bermejo



CONSIDERANDO

Que, debido a esta situación se ha procedido al planteamiento de propuestas de readecuación salarial de la planta ejecutiva a las que se podría optar, dadas las posibilidades y viabilidad tanto en lo económico, como en lo legal, mismas que se encuentran en consideración por las instancias superiores de la institución, las propuestas comprenden en resumen lo siguiente:

- La primera, aplicación de la normativa establecida en el Art. 2º del D.S. N° 3162 d 01-05-2017, determinación del Haber Básico de una MAE no puede ser igual o mayor a la de un Viceministro de Estado (Bs. 20.210.-) se dispuso un monto de salario básico para el Director General Ejecutivo de Bs. 20.200.- a el se suma el bono de antigüedad, en nuestro caso de Bs. 3.183.- que sumados dan un total mensual de Bs. 23.383.- monto mensual que percibiría el ejecutivo y que no llega a cubrir el salario mensual que percibe como profesional médico (Bs. 24.250.-)
- La segunda, hacer extensivo a la planta ejecutiva (17 casos) la otorgación del índice de efectividad como a todos los trabajadores, en función al tiempo de servicios prestados por cada uno en la Caja Petrolera de Salud, con lo que el personal antiguo llegaría a cubrir la expectativa salarial asumiendo la función administrativa jerárquica.
- La tercera, todo profesional que asuma función administrativa jerárquica, tenga un tratamiento salarial igual al que percibe actualmente, declarándole en comisión con goce de haberes por el tiempo que cumpla esta función, siempre y cuando no contravenga la normativa.

Que, el Informe Técnico Cite: OFN/DAF/DNRH-N-0716/2020 de 24 de septiembre de 2020

CONCLUYE que, la aplicación salarial actual a nivel superior en función administrativa jerárquica no llega a cubrir la expectativa de un profesional médico categorizado y de quien asume esta función, existiendo una rebaja salarial, lo que genera un despido indirecto no permitido por norma, a sabiendas de que debe cumplir funciones con gran volumen de carga de trabajo, alto grado de responsabilidad ejecutiva y debe tener la jerarquía suficiente al ser representante legal y máximo de la institución, así como a todo personal jerárquico a nivel nacional. Y **RECOMIENDA** que, dadas las argumentaciones administrativas, económicas y de disposiciones inherentes en materia salarial, se sugiere considerar las mismas a objeto de determinar la viabilidad del tratamiento salarial inicial que se pueda dar, tomando en cuenta que las normas en este rubro que si bien establecen una escala salarial para estos cargos, pero al aplicar las normas laborales garantizadas por la Constitución Política del Estado se tiene que en caso que el Cargo de Base del funcionario que asume una posición superior jerárquica tuviere un salario mayor a dicha escala, se debe aplicar lo establecido en el Art. 48º de la CPE y Art. 4º del D. S. N° 28699; es decir de resultar mayor la media de los últimos 3 meses, se debería mantener ese salario, aplicación que podría darse en virtud a la normativa y si el criterio no es otro, sea entretanto se considere y apruebe una nueva escala salarial o se determine una nueva aplicación salarial a nivel de la planta ejecutiva en función de alguna de las propuestas realizadas que se encuentran en consideración en las instancias superiores de la institución que cubran las expectativas salariales o de otra que pueda determinarse. Por lo que se sugiere emitir criterio legal respectivo para su consideración por la instancia superior correspondiente.

CONSIDERANDO

RESPECTO A LA SITUACION SALARIAL EJECUTIVA

Que, el Informe Legal con CITE: OFN/DGE/DNAL-INF-0221/2020 de fecha 30 de septiembre de 2020 señala que, de conformidad el Estatuto Orgánico de la Caja Petrolera de

OFICINA NACIONAL:

Av. 16 de Julio
No. 1616
Edif. Petrolero
Telfs.: 2374311
2372164 - 2372163
Fax: 2362146
2313950 - 2356859
E-mail:
contacto@cps.org.bo

ADMINISTRACIONES

DEPARTAMENTALES

- La Paz
- Santa Cruz
- Cochabamba

REGIONALES

- Camiri
- Sucre
- Tarija

ZONALES

- Oruro
- Potosí
- Trinidad

SUBZONALES

- Yacuiba
- Villamontes
- Bermejo



OFICINA NACIONAL:

Av. 16 de Julio
No. 1616
Edif. Petrolero
Telfs.: 2374311
2372164 - 2372163
Fax: 2362146
2313950 - 2356859
E-mail:
contacto@cps.org.bo

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.

- Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.
- Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.

LEY GENERAL DEL TRABAJO señala:

Artículo 4.- Los derechos que ésta Ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables, y será nula cualquier convención en contrario.

Artículo 9.- Si se contrata al trabajador para servicios en lugar distinto al de su residencia, el patrono sufragará los gastos razonables de viaje y retorno. Si prefiere cambiar de residencia, el patrono cumplirá su obligación en la misma medida. En caso de disidencia sobre el monto de los gastos, hará la fijación el inspector del trabajo. No se entiende la obligación antes prescrita, si el contrato fenece por voluntad del trabajador o por su culpa o por común acuerdo, salvo estipulación en contrario.

Artículo 52.- Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos de trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad.

DECRETO REGLAMENTARIO A LA LEY GENERAL DEL TRABAJO señala:

Art. 39.- Remuneración o salario es el que percibe el empleado o trabajador en dinero, en pago de su trabajo, incluyéndose en esta denominación, las comisiones y participaciones en los beneficios, cuando éstos invistan carácter permanente.

Decreto Supremo N° 28699 de 01 de mayo de 2006 señala: Art. 4.- (Principios del Derecho Laboral). I. Se ratifica la vigencia plena de los principios del Derecho Laboral:

- Principio Protector, en el que el Estado tiene la obligación de proteger al trabajador asalariado, entendido en base a las siguientes reglas:
 - in dubio pro operario, en caso de existir duda sobre la interpretación de una norma, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador.
 - de la condición más beneficiosa, en caso de existir una situación concreta anteriormente reconocida ésta debe ser respetada, en la medida que sea más favorable al trabajador, ante la nueva norma que se ha de aplicar.
- Principio de la Primacía de la Realidad, donde prevalece la veracidad de los hechos a lo determinado por acuerdo de partes.
- Principio de No Discriminación, es la exclusión de diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable respecto a otros trabajadores, con los que mantenga responsabilidades o labores similares.

II. La presente enumeración de los principios laborales no son excluyentes con principios establecidos anteladamente, ni con las que pudieran incorporarse con posterioridad.

ESTATUTO ORGÁNICO DE LA CAJA PETROLERA DE SALUD. Artículo 1. La Caja Petrolera de Salud es una institución de derecho público, con patrimonio y autonomía administrativa, legal y técnica, encargada de otorgar prestaciones en el régimen de corto plazo de la seguridad social.

ADMINISTRACIONES

DEPARTAMENTALES
- La Paz
- Santa Cruz
- Cochabamba

REGIONALES
- Camiri
- Sucre
- Tarija

ZONALES
- Oruro
- Potosí
- Trinidad

SUBZONALES
- Yacuiba
- Villamontes
- Bermejo



Artículo 77. El personal que presta servicios en la Caja Petrolera de Salud está sujeto a las disposiciones de la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario, Reglamento Interno de Personal y Estatutos de los Colegios de Profesionales en Salud y área administrativa, legal y financiera respectivos, Código de Ética.

CONSIDERANDO

OFICINA NACIONAL:

Av. 16 de Julio
No. 1616
Edif. Petrolero
Telfs.: 2374311
2372164 - 2372163
Fax: 2362146
2313950 - 2356859
E-mail:
contacto@cps.org.bo

Que, el Informe Legal con CITE: OFN/DGE/DNAL-INF-0221/2020 de fecha 30 de septiembre de 2020 **CONCLUYE** que en la institución se realice una nueva escala salarial basada en la interpretación y aplicación de los principios del derecho laboral y el salario que perciba el personal médico en función administrativa jerárquica sea en proporción al trabajo y la responsabilidad; para este efecto y subsanar las distorsiones salariales expresadas en el Informe Situación Salarial Ejecutiva emitida por la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, se **RECOMIENDA** vía la instancias correspondiente, se considere y **apruebe una solución salarial en base a una de las propuestas de Readecuación Salarial a Personal Jerárquico Médico en Función Administrativa** que se encuentra en trámite.

Que mientras se realicen las gestiones para la aprobación de la extensión de la otorgación del beneficio del Índice de Efectividad en las instancias ministeriales respectivas se declara a la Máxima Autoridad Ejecutiva en Comisión de Servicios con goce de haberes percibiendo su remuneración mensual total ganada hasta el techo salarial establecido por ley.

Que, de acuerdo a la revisión y análisis de los antecedentes y normativa precedentemente citados, así también, los Informes Técnico y Legal que forman parte integrante e indisoluble de la presente Resolución, se tiene que los mismos se enmarcan en las directrices normativas para el presente caso, por lo que el H. Directorio determina necesario se pronuncie al respecto en uso de sus facultades y competencias conferidas y establecidas en el artículo 12 del Estatuto Orgánico de la Caja Petrolera de Salud.

POR TANTO:

EL HONORABLE DIRECTORIO DE LA CAJA PETROLERA DE SALUD EN USO DE SUS ESPECÍFICAS FUNCIONES Y ATRIBUCIONES.

RESUELVE:

PRIMERO. – Se **DECLARA** a la Máxima Autoridad Ejecutiva – Dr. José Fernando Antelo Hurtado, en Comisión de Servicios con goce de haberes percibiendo su remuneración mensual ganada hasta el techo salarial establecido por ley, mientras se gestione la aprobación de extensión de la otorgación del Beneficio del Índice de Efectividad en las instancia Ministerial respectiva, conforme lo establecen los Informes: el Informe Técnico Cite: OFN/DAF/DNRH-N-0716/2020 de 24 de septiembre de 2020 y el Informe Legal Cite: OFN/DGE/DNAL-INF-0221/2020 de 30 de septiembre de 2020 y toda documentación adjunta y anexa, los cuales forman parte integrante, indivisible e indisoluble de la presente Resolución.

SEGUNDO. – Se abrogan y derogan todas las disposiciones contrarias a la presente Resolución de Honorable Directorio.

ADMINISTRACIONES

DEPARTAMENTALES
- La Paz
- Santa Cruz
- Cochabamba

REGIONALES
- Camiri
- Sucre
- Tarija

ZONALES
- Oruro
- Potosí
- Trinidad

SUBZONALES
- Yacuiba
- Villamontes
- Bermejo



TERCERO .- Una vez concluido su mandato como Máxima Autoridad Ejecutiva deberá constituirse a su fuente laboral y cargo de base al día siguiente hábil de haber concluido sus funciones, con remuneración establecida en la escala salarial vigente.

CUARTO .- Se **DISPONE** que la Dirección General Ejecutiva de la Caja Petrolera de Salud, a través de la Dirección Nacional Administrativa Financiera, Departamento Nacional de Recursos Humanos, y demás instancias que correspondan, quedan encargadas de la ejecución y cumplimiento de la presente Resolución.

OFICINA NACIONAL:

Av. 16 de Julio
No. 1616
Edif. Petrolero
Telfs.: 2374311
2372164 - 2372163
Fax: 2362146
2313950 - 2356859
E-mail:
contacto@cps.org.bo

Regístrese, comuníquese, archívese y envíese copias a la Dirección General Ejecutiva, Dirección Nacional Administrativa Financiera y demás instancias que corresponda.

Dr. Gueider Salas Ferrufino
PRESIDENTE HONORABLE DIRECTORIO.

Cra. María Rosa Paz Castellanos
RPTTE. LABORAL EMPRESAS PETROLERAS

Dr. Oscar Fernando Castedo Cadario
RPTTE. ESTATAL POR EL MINISTERIO DE SALUD

Lic. Rosario Moreno Méndez
RPTTE. PATRONAL EMPRESAS NO PETROLERAS

Lic. Myreisa Sequeiros Crespo
RPTTE. PATRONAL EMPRESAS PETROLERAS

ADMINISTRACIONES

DEPARTAMENTALES

- La Paz
- Santa Cruz
- Cochabamba

REGIONALES

- Camiri
- Sucre
- Tarija

ZONALES

- Oruro
- Potosí
- Trinidad

SUBZONALES

- Yacuiba
- Villamontes
- Bermejo

Sr. Walter Suarez Escalera
RPTTE LABORAL PASIVO (Y.P.F.B.)

Sr. Miguel Ángel Matusch Cabrera
RPTTE. LABORAL EMPRESAS NO PETROLERAS