



RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° **245**

La Paz, **06 SET. 2021**

**VISTOS:**

El recurso jerárquico planteado por Ligia María Flores Flores, representada legalmente por Fabiola Erika Quiroga Suarez, contra la Resolución Administrativa de Revocatoria N° 079 de 09 de abril de 2021, emitida por el Director Ejecutivo a. i. de la Dirección General de Aeronáutica Civil.

**CONSIDERANDO:**

Que el recurso jerárquico de referencia tuvo origen en los siguientes antecedentes:

1. Memorándum N° DAF/RRHH-0060/2020 de 21 de enero de 2020, por el cual en amparo de lo establecido en el Decreto Supremo N° 28478, le comunican que a partir del 3 de febrero de 2020, quedaba designada para trabajar en la Dirección General de Aeronáutica Civil en el cargo de Inspector IV en Facilitación del Transporte Aéreo a.i., dependiente de la Dirección de Transporte Aéreo con el ítem N° 132, Nivel 9 de la escala salarial con un haber mensual de Bs.12.178,00 (Doce Mil Ciento Setenta y Ocho 00/100 Bolivianos) (Fojas 140).

2. Memorándum N° DAF/RRHH-251/2021 de 28 de enero de 2021, mediante el cual le comunican que a partir del mes de enero de 2021 es asignada al cargo de Inspector III en Facilitación del Transporte Aéreo dependiente de la Unidad de Transporte Aéreo de la Dirección de Transporte Aéreo con un haber básico mensual de Bs10.860 (Diez Mil Ochocientos Sesenta 00/100 Bolivianos) correspondiente a Nivel Salarial 11 Inspector III Profesional IV con el ítem N° 146 (Fojas 141).

3. Memorándum N° DAF/RRHH-0602/2021 de 11 de marzo de 2021 de Agradecimiento de Servicios en el cual comunican a Ligia María Flores Flores, que se prescinde de sus servicios en el Cargo de Inspector III en Facilitación del Transporte Aéreo siendo su último día laboral el 11 de marzo de 2021, recepcionado en fecha 17 de marzo de 2021. (Fojas 147).

4. Mediante nota de 12 de marzo de 2021, recepcionado en la DGAC en fecha 16 de marzo de 2021, Ligia María Flores Flores interpone Recurso de Revocatoria al memorándum N° DAF/RRHH-0602/2021 HR 7561 de 11 de marzo de 2021, bajo los siguientes argumentos (Fojas 11 a 13):

i. Manifiesta que se dirige en respuesta a la Nota con Cite: No. DAF/RRHH-0602/2021- HR. 7561, recibida vía correo electrónico en fecha 12 de marzo de 2021, expresando que vino desempeñando sus funciones de manera responsable y eficiente como Inspector IV en Facilitación del Transporte Aéreo en el Aeropuerto Internacional de Viru Viru de la ciudad de Santa Cruz de la Sierra, a partir del 03 de febrero de 2020 de acuerdo a Memorándum de Asignación con Cite: No. DAF/RRHH-0060/2020; ingresando a esa institución por mérito y de acuerdo a sus antecedentes profesionales y experiencia en la industria aeronáutica.

ii. Indica que fue reasignada en su puesto, como Inspector III en Facilitación del Transporte Aéreo, en fecha 28 de enero de 2021, según Memorándum de Reasignación con Cite: No. DAF/RRHH-251/2021 con un decremento en su salario básico aplicable a partir del mes de enero de 2021.

iii. Señala que finalmente en fecha 12 de marzo de 2021, había recibido vía correo electrónico, el Memorándum con Cite: No. DAF/RRHH-0602/2021 de fecha 11 de marzo de 2021, donde se le manifiesta que se prescinden de sus servicios de manera repentina, injustificada y por supuesta política de austeridad, siendo su último día laboral ése mismo día, vulnerando sus derechos laborales y constitucionales por su condición de inamovilidad laboral, ya que tiene un bebé de 2 y medio meses de edad lo cual es de pleno conocimiento por parte de la institución ya que vino cumpliendo con todos los procedimientos requeridos





por ley dentro de la Caja de Seguro Social asignada por la institución (CAJA NACIONAL DE SALUD) con el objetivo de solicitar y recabar de manera oportuna los cinco (5) subsidios PRENATALES, el BONO DE NACIDO VIVO, y los SUBSIDIOS DE LACTANCIA que por ley le corresponden y que por cierto, hasta la fecha solamente he llegado a recibir uno (1) de los reportados, así también aclara que realizó los trámites correspondientes de afiliación del seguro de salud de su bebé ante la CNS cumpliendo, nuevamente, con lo que exige la Ley de Seguro Social y la Ley Laboral con la finalidad de acceder con todo lo mencionado anteriormente y hasta el año de nacido de mi bebe en cuanto al SUBSIDIO DE LACTANCIA se refiere y de manera mensual; sin embargo, recalca que hasta la fecha no ha recibido lo que corresponde por ley y como si fuera poco, además de estar protegida por la misma Constitución Política del Estado, Leyes, Decretos Supremos, Sentencias Constitucionales, ha sido despedida sin tomar en cuenta ninguno de esos aspectos.

iv. Solicita la restitución a su puesto de trabajo mediante esa vía formal sin necesidad de interponer denuncias, demandas y/o amparos constitucionales como medios de defensa ante la vulneración de sus derechos, en conformidad al D.S. 012 de 19 de febrero de 2009 en su "Artículo 2do. (Inamovilidad laboral) la madre y/o padre progenitores, sea cual fuere su estado civil gozarán de inamovilidad laboral desde la gestación hasta que su hijo o hija cumpla un (1) año de edad, no pudiendo ser despedidos, afectarse su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo", pidiendo, la restitución inmediata de su puesto laboral como corresponde y por cuanto a la materialización de la justicia impone la obligación de precautelos los derechos y garantías de las personas que están frente a un daño inminente e irreparable y ante normativa de orden público y cumplimiento obligatorio que constituye una cobertura de protección a sus derechos constitucionales al trabajo y la estabilidad laboral.

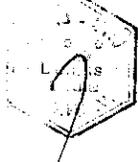
5. En fecha 09 de abril de 2021, el Director Ejecutivo a.i. de la Dirección General de Aeronáutica Civil, emite la Resolución Administrativa de Revocatoria N° 079, resolviendo desestimar el recurso de revocatoria interpuesto por Ligia María Flores Flores por haber incoado su impugnación de forma extemporánea, de acuerdo a los siguientes fundamentos (Fojas 15 a 17):

i. Manifiesta que mediante nota con Cite de fecha 12 de marzo de 2021, Ligia María Flores Flores, solicita la Revocatoria del Memorándum DAF/-602/2021 de fecha 11 de marzo 2021, señalando que el agradecimiento de sus servicios vulneró sus derechos constitucionales ya que goza de inamovilidad laboral, toda vez que tiene un bebe de 2 meses y medio de edad y ha venido cumpliendo todos los requisitos legales que por Ley se requiere dentro de la Caja Nacional de Salud, que fue asignada por la DGAC, en tal razón solicita la restitución a su puesto de trabajo, mediante esa vía, sin la necesidad de interponer denuncias, demandas y/o amparos constitucionales.

ii. Menciona que mediante cite H.R. 9545-RRHH-0653 24 de marzo de 2021, Recurso Humanos de la Dirección General de Aeronáutica Civil, responde a su nota señalando que no se vulnero ningún derecho, y que conforme a procedimiento establecido en la Constitución Política del Estado y a la Ley de Procedimiento Administrativo, dentro de los plazos establecidos, su recurso de Revocatoria seria atendido.

iii. Indica que la interesada, confunde el régimen legal laboral dado por la Ley General de Trabajo y por la Ley del Estatuto del Funcionario Público, puesto que los derechos y obligaciones regulados en cada ámbito son distintos, pasando a exponer la doctrina constitucional jurisprudencial que se sentó mediante la Sentencia Constitucional Plurinacional 0569/2020-S4 de fecha 16 de octubre de 2020.

iv. Argumenta que la interesada, fue funcionaria pública de libre nombramiento, es decir sujeto a la normativa administrativa tanto a la Ley formal y a la reglamentaria, a decir en el Capítulo IV de la Constitución Política del Estado, hace mención a "Servidoras Públicas y Servidores Públicos", precisa determinados aspectos, como es la norma comprendida en el art. 233 de la CPE, que indica; "Son servidoras y servidores públicos las personas que desempeñan funciones públicas"; en ese mismo sentido, en el art. 232, dispone: "Las administración pública se rige por los principios de legitimidad, legalidad, imparcialidad, publicidad, compromiso e interés social, ética, transparencia, igualdad, competencia,



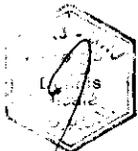


eficiencia, calidad, calidez, honestidad, responsabilidad y resultados". Indicando que esa norma constitucional, tiene estrecha relación en el artículo 4 de la Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999 - Estatuto del Funcionario Público y con el artículo 28 inciso c) de la Ley N° 1178 de 20 de julio de 1990 - Administración y Control Gubernamentales. Asimismo, el Estatuto del Funcionario Público y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 25749 de 24 de abril de 2000, regulan; entre otros aspectos, los derechos y deberes de los servidores públicos; así, el artículo 7 del EFP, precisa los derechos que tiene toda servidora o servidor público, entre los cuales se tienen por ejemplo, al goce de una justa remuneración, a las vacaciones, licencias, permisos, etc.; no obstante, el párrafo III del indicado artículo, precisa con claridad, lo siguiente: "Los derechos reconocidos para los servidores públicos en el presente Estatuto y su régimen jurídico, excluyen otros derechos establecidos en la Ley General del Trabajo y otras disposiciones del régimen laboral que rige únicamente para los trabajadores".

v. Refiere que en el marco del principio de legalidad, contemplado en el Artículo 180.I de la CPE, y de especialidad, inserto en el artículo 15.I de la Ley de Organización Judicial N° 025 de 24 de junio de 2010, los derechos y deberes de los servidores públicos se encuentran regulados por la Ley del Estatuto del Funcionario Público, excluyendo de esa manera, la aplicación de disposiciones que pertenecen al ámbito de la Ley General del Trabajo. La Constitución Política del Estado contempla a las y los servidores públicos como parte de la estructura y organización funcional del Estado, con una clasificación de los mismos, en electos, designados, de libre nombramiento y de carrera (art. 233 de la CPE), clasificación que también se encuentra comprendida en el artículo 5 de la Ley N° 2027, regulación a partir de la cual, se desprende la necesidad de un tratamiento propio y diferenciado de la regulación dirigida a las y los trabajadores con relación de dependencia laboral y sujeto a la Ley General del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias y complementarias, puesto que los derechos regulados en cada ámbito son distintos; así, por ejemplo, se tiene que no todos los servidores públicos contratados a tiempo indefinido tienen derecho a la estabilidad laboral, puesto que tal derecho depende de la clase de servidor público de que se trate y/o el cumplimiento de los presupuestos para su ingreso a la función pública.

vi. Alega que el Tribunal Constitucional, actualmente determino criterio doctrinal constitucional y emitió la SCP-0587/2018-S3 de fecha 28 de noviembre de 2018 que consagra la SCP 1068/2011-R de fecha 11 de julio de 2011 que señaló lo siguiente: "...los funcionarios designados y los de libre nombramiento pertenecen al ámbito de los funcionarios provisorios, por cuanto su ingreso a una entidad pública no es resultado de aquellos procesos de reclutamiento y selección de personal, sino obedece a una invitación personal del máximo ejecutivo para ocupar determinadas funciones de confianza o asesoramiento en la institución, infiriéndose de ello estas funciones son temporales o provisionales..." En este entendido, la Sentencia Constitucional referida (SCP-0587/2018-S3 de fecha 28 de noviembre de 2018), indica lo siguiente: "...Es decir, que la jurisprudencia de este Tribunal si bien reconoce que el derecho a la inamovilidad laboral es universal ya que protege a trabajadores resguardados por la Ley General del Trabajo y a funcionarios públicos, reconoce también que el derecho no es absoluto en el ámbito administrativo, no transversal a todos los servidores públicos, ya que puede verse limitado cual se trata de servidores públicos de libre nombramiento, pues éstos no reclutados con procesos previos sino de manera directa por invitación personal del máximo ejecutivo de la entidad pública, para ocupar funciones de confianza, asesoramiento técnico, que precisamente por las características de confianza especialidad, no están bajo la protección absoluta de la inamovilidad laboral, sea esta producto de un embarazo o discapacidad. La carencia de inamovilidad laboral en servidores Públicos de libre nombramiento, tiene por finalidad garantizar la eficacia y eficiencia del servicio público, ya que las labores que desempeñe, este tipo de funcionarios son de iniciativa, decisión y mando, Por ello su duración en el cargo es temporal y su retiro discrecional, aceptar lo contrario significaría afectar la gestión pública, pues se obligaría a una autoridad ejecutiva a reconocer en un puesto de libre nombramiento a personal que no cuenta con confianza condiciones técnicas requeridas por la MAE, obligándole a asignar funciones iniciativa, decisión y mando a personas que no cumplen con estas condiciones".

vii. Afirma que esa sentencia constitucional establece la temporalidad de los funcionarios





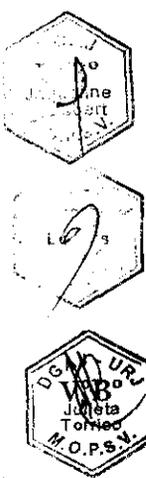
libre nombramiento, es decir que son temporales, aspecto que coincide con el Artículo 5 del Decreto Supremo N° 012, que señala: "La inamovilidad laboral no se aplicara en contratos de trabajo que por su naturaleza sean temporales" y además señalo que los funcionarios publico designados y de libre nombramiento no tiene el beneficio de la inamovilidad, y aclaró también que el niño o niña no pueden desprotegidos pues gozan de la protección del Código del Niño, Niña y Adolescente aprobado por Ley 2026 de 27/10/1999, debiendo el empleador continuar con prestación de subsidios al ser en gestación o, al niño o niña hasta que cumpla año de edad; lo que significa, la atención obstétrica a la madre durante el embarazo el parto y el puerperio hasta que el recién nacido cumpla un año de edad; y, la prestación de los subsidios; prenatal, consistente en la entrega a la madre gestante de un pago mensual en dinero o en especie, equivalente a un de un salario mínimo nacional a partir del quinto mes de embarazo y fenece el último día del mes que nace el niño (a); y de lactancia, consistente en la entrega a la madre de productos lácteos equivalentes a un salario mínimo nacional hasta que el niño (a) cumpla un año de edad.

viii. Agrega que el Decreto Supremo N° 28478 en su artículo 14 numeral 12) señala: Designar y remover al personal de conformidad a lo establecido por el Estatuto del Funcionario Público, las normas establecidas por el convenio OACI y el Sistema de Administración del Personal de la Dirección General de Aeronáutica Civil". Argumentando que por tal razón en el caso de la señora Ligia María Flores Flores, su designación es sujeto al régimen de la Ley del Estatuto del Funcionario Público N° 2027 de fecha 27 de octubre de 1999, puesto que su condición fue funcionaria pública de libre nombramiento, ya que su nombramiento no fue el resultado de incorporación y permanencia que se ajuste a las disposiciones de la Carrera Administrativa que se establecen en el Estatuto del Funcionario Público, es decir que se cumplan con los pasos para el reclutamiento, selección y evaluación en el desempeño del cargo (art. 19 y siguientes del EFP), siendo su calidad de funcionario publica temporal, designada o de libre nombramiento.

ix. Hace alusión a la Sentencia Constitucional N° 0049/2019-S1, que en la "ratio decidendi", señalo: "Es decir, que la jurisprudencia de este Tribunal si bien reconoció que el derecho a la inamovilidad laboral es universal ya que protege a trabajadores resguardados por la Ley General del Trabajo y a funcionarios públicos, reconoce también que el derecho no es absoluto, en el ámbito administrativo, no es transversal a todos los servidores públicos, pues puede verse limitado cuando se trata de servidores públicos de libre nombramiento, pues éstos, son reclutados sin procesos previos sino de manera directa por invitación personal del máximo ejecutivo de la entidad pública, para ocupar funciones de confianza o asesoramiento técnico, que precisamente por las característica de confianza y especialidad, no están bajo la protección absoluta de la inamovilidad laboral, ya sea esta producto de embarazo o de discapacidad. La carencia de inamovilidad laboral en servidores públicos de libre nombramiento, tiene por finalidad garantizar la eficacia y eficiencia del servicio público, ya que las labores que desempeñan este tipo de funcionarios son de iniciativa, decisión y mando, por ello su duración en el cargo es temporal, y su retiro discrecional, aceptar lo contrario significaría afectar la gestión pública, pues se obligaría a una autoridad ejecutiva a reconocer en un puesto de libre nombramiento a personal que no cuenta con confianza o condiciones técnicas requeridas por la Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE), obligándole a asignar funciones de iniciativa, decisión y mando a personas que no cumplen con estas condiciones".

x. Refiere también que por su parte la SCP 1947/2012 de fecha 12 de octubre de 2012, señaló: "Los servidores públicos provisorios gozan de los mismos derechos establecidos en el art. 7.1 EFP; empero, no pueden impugnar las resoluciones que impliquen su remoción; es decir no gozan de la inamovilidad laboral. Otra diferencia consiste en que al servidor público de carrera se le deberá especificar la falta por la cual es destituido de su fuente laboral previo el inicio de un proceso administrativo interno, en cambio, a los servidores públicos provisorios, simplemente se les comunicará el cese de sus funciones sin invocar la comisión de ninguna falta por lo que tampoco se les iniciará proceso administrativo interno."

xi. Expone que siendo coherentes con la normativa, vigente y del Derecho Positivo, lo dispuesto por el Artículo 71, de la Ley del Estatuto del Funcionario Público, acorde con la





Sentencia Constitucional 1068- 2011 R-11 de julio de 2011 y Sentencia Constitucional 0587/2018-S3, los funcionarios públicos que no son de carrera no cuentan con las prerrogativas determinadas por el Art. 7-II de la referida Ley formal. Refiriendo que la SCP 1947/2012 de fecha 12 de octubre de 2012, señaló: "Los servidores públicos provisorios gozan de los mismos derechos establecidos en el art. 7.1 EFP; empero, no pueden impugnar las resoluciones que impliquen su remoción; es decir no gozan de la inamovilidad laboral. Otra diferencia consiste en que al servidor público de carrera se le deberá especificar la falta por la cual es destituido de su fuente laboral previo el inicio de un proceso administrativo interno, en cambio, a los servidores públicos provisorios, simplemente se les comunicará el cese de sus funciones sin invocar la comisión de ninguna falta por lo que tampoco se les iniciará proceso administrativo interno". Es decir que de acuerdo al Artículo 71 de la Ley del Estatuto del Funcionario Público, los funcionarios públicos de libre nombramiento no pueden impugnar su remoción, puesto que no son de carrera, en el caso de funcionarios públicos temporales o libre nombramiento solo se les comunicara el cese de sus funciones, como ocurrió en el presente caso.

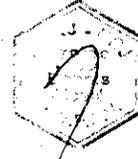
xii. Sintetiza, que el recurrente no tiene la legitimación activa para impugnar el memorándum de desvinculación DAF/-602/2021 de fecha 11 de marzo 2021, es decir que no tiene la identidad por la cual la ley concede el derecho de impugnar por su calidad de funcionario público temporal o libre nombramiento, pues simplemente conforme dispone la Ley del Estatuto del Funcionario Público, solo se les comunicará el cese de sus funciones.

xiii. Determina que es aplicable lo dispuesto por el Artículo 121 inciso a) del Decreto Supremo N° 27113 de 23 de julio de 2003, debiendo desestimar el presente recurso de revocatoria por carecer de legitimación para impugnar el memorándum de desvinculación DAF/-390-2021 de fecha 28 de enero de 2021, por su calidad de funcionario público temporal o de libre nombramiento conforme dispone los Artículo 5 inciso c) y el Artículo 71- I de la Ley del Estatuto de Funcionario Público.

6. Habiendo sido notificada en fecha 21 de mayo de 2021, mediante memorial recepcionado en fecha 11 de junio de 2021, Ligia María Flores Flores, representada legalmente por Fabiola Erika Quiroga Suarez, interpone recurso jerárquico contra la Resolución Administrativa de Revocatoria N° 079 de 09 de abril de 2021, emitida por la Dirección General de Aeronáutica Civil, bajo los siguientes argumentos (Fojas 52 a 64):

i. Manifiesta que en fecha 21 de mayo de 2021, en la Audiencia de Amparo Constitucional realizada en la Sala Constitucional Cuarta del Tribunal Departamental de Justicia de La Paz, dentro de la acción de Amparo Constitucional seguida por su poderconferente Ligia Flores Flores, en la que demandó la reincorporación a su fuente de trabajo en aplicación de lo dispuesto por el numeral VI del Artículo 48 de la Constitución Política del Estado, **tomó conocimiento de la existencia de una Resolución Administrativa que Resuelve un "Recurso de Revocatoria" presentado por la Sra. Ligia Flores Flores**, señalando que hasta la fecha pese a la insistencia de su poderconferente habiéndose apersonado a las oficinas de la ciudad de Santa Cruz a efectos de su notificación, la misma fue negada, asimismo apersonándose como apoderada acreditada legalmente de acuerdo a poder, también se le negó la notificación, por lo cual desconocen legal y formalmente ese acto administrativo.

ii. Menciona que a través del Memorándum DAF/RRHH-0602/2021 HR.7561 de 11 de marzo de 2021 se comunica a Ligia Flores Flores su desvinculación de la entidad a partir del 12 de marzo de 2021, siendo su último día laboral el 11 de marzo de 2021, supuestamente en aplicación a la política de austeridad determinada en el artículo 9 de la Ley N° 1356 de Presupuesto General del Estado de 28 de diciembre de 2020, la Resolución Ministerial N° 074 emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas que aprueba la nueva escala salarial de la Dirección General de Aeronáutica Civil y la Resolución Administrativa N° 004 de 07 de enero de 2021 que establece la aplicabilidad de la Ley N° 1356, **agravándose esa situación al tener plenamente conocimiento de que su persona es madre progenitora de un menor de un año.**



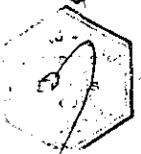


iii. Alega que ha cumplido con todos los procedimientos establecidos, con el objetivo de solicitar y recabar de manera oportuna los subsidios PRENATALES que por ley le corresponden y que lastimosamente a la fecha solo recibió solamente uno de los cinco subsidios, señalando también que se realizaron los trámites correspondientes de afiliación a la Caja Nacional de Salud, con la finalidad de acceder al pago único de natalidad y el subsidios de lactancia de manera mensual hasta el cumplimiento del primer año de vida del menor, sin embargo a la fecha se ha cancelado parcialmente los subsidios, por tanto, ya que es a través de la Unidad de Recursos Humanos que se efectúan los trámites ante el ente Gestor de Salud, es decir la Caja Nacional de Salud, es ilógico que la Dirección General de Aeronáutica Civil desconozca el derecho garantía a la inamovilidad laboral por ser madre progenitora de un menor de un año, máxime si en el tercer párrafo de la nota H.R. 9545-RRHH-0653 de 24 de marzo de 2021 la entidad a través del Jefe de Unidad de Recursos Humanos reconoce los beneficios sociales, haciendo referencia a las asignaciones familiares otorgadas por el seguro de corto plazo acorde a la normativa vigente, por tanto reconoce los beneficios que están ligados a la inamovilidad laboral como madre progenitora de un menor de un año.

iv. Agrega que se está vulnerando completamente lo dispuesto por el artículo 48 numeral VI de la Constitución Política del Estado, que determina la inamovilidad funcionaria de las mujeres en estado de gestación y de los padres progenitores, derechos que se reclamó oportunamente una vez que se efectuó la exoneración del cargo, solicitud que se atendió atropellando los derechos como madre progenitora, lo cual le priva del sustento a su familia y de la atención de salud a su hijo, vulnerando con esta actitud además el derecho a la vida y a la Salud resguardadas por la Constitución Política del Estado, más aun al tratarse de un niño menor de un año.

v. Indica que ante esa actitud ilegal, es que se solicitó mediante nota de 12 de marzo la reincorporación y pago de asignaciones familiares al amparo del Artículo 48 de la Constitución Política del Estado, y del Decreto Supremo N° 0012 de 19 de febrero de 2009, realizando la fundamentación de hecho y de derecho que establecen la plena garantía de inamovilidad de su fuente de trabajo, haciendo conocer que en fecha 24 de marzo de 2021 a través de nota H.R. 9545-RRHH-0653 se deniega la reincorporación y establece textualmente lo siguiente: *"De acuerdo a la normativa y del Derecho Positivo, de acuerdo a lo dispuesto por Art. 71 de la Ley del Estatuto del Funcionario Público, y acorde con la Sentencia Constitucional 1068-2011 R-11 de julio de 2011 y Sentencia Constitucional 0587/2018-S3, los funcionarios que no son de carrera no cuentan con la prerrogativas determinados por el Art. 7-II de la referida Ley formal. Sin embargo, cumpliendo el Art. 24 de la Constitución Política del Estado, a su nota presentada, se le hace las siguientes aclaraciones: En lo referente a su inamovilidad absoluta a que hace referencia en su nota, el Artículo 5-II del D.S. N° 0012-II, señala: "La inamovilidad laboral no se aplicara en contratos de trabajo que por su naturaleza sean temporales, eventuales o en contratos de obra: salvo las relaciones laborales en las que bajo estas u otras modalidades se intente eludir el alcance de esta norma. En este último caso corresponderá el beneficio, es así que de acuerdo la norma y a la jurisprudencia como las sentencias constitucionales SC-1424/201542 de fecha 23 de diciembre de 2015, que consolida lo SCP 1417/2012 de 20 de septiembre de 2012, SCP - 0587/2018-53 de fecha 28 de noviembre de 2018, consagra la SCP 1068/2011-R de fecha 11 de julio de 2011, SCP-0587/2018-S3 de fecha 28 de noviembre de 2018, su nombramiento fue de carácter temporal por lo que la inamovilidad a la que hace referencia no es absoluta sino relativa, por lo que no se vulnero ningún derecho. Asimismo, de acuerdo a la jurisprudencia señalada, el niño o niña no pueden ser des protegidos pues gozan de la protección del Código del Niño, Niña y Adolescente aprobado por Ley 2026 de 27/10/1999, lo que significa, la atención de los beneficios otorgados por el Seguro de Corto Plazo acorde a normativa vigente, por lo que la DGAC, dará cumplimiento, por lo que no se vulnero ningún derecho..."*

vi. Observa que la respuesta otorgada a la petición de inamovilidad, es completamente contraria a lo que la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia establece, misma que tiene un carácter garantista y progresista en cuanto a la protección de los derechos de las personas, el Estado tiene la obligatoriedad de proteger a los trabajadores, más aún si se trata del presente caso en el que Ligia María Flores Flores es madre





progenitora; puesto que la protección de derechos constitucionales no es al trabajo simple y llano de la recurrente como trabajadora sino los derechos del menor de un año, derechos constitucionales a la salud y la vida establecidos en los artículos 15 y 18. Bajo estos preceptos doctrinales es que la Constitución Política del Estado garantiza el derecho al trabajo y la inamovilidad laboral de la madre progenitora en su artículo 48 numeral VI.

**1) Respecto a la equivocada aplicación de normativa referente a la inamovilidad sujeta a la carrera administrativa.**

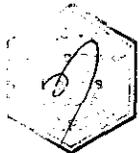
vii. Expone que la Dirección General de Aeronáutica Civil, a través de sus autoridades basan y justifican la vulneración al derecho de inamovilidad laboral por madre progenitora de un menor de un año, en virtud de la aplicación del artículo 71 de la Ley N° 2027, Estatuto del Funcionario Público, que refiere: "... **ARTÍCULO 71° (CONDICIÓN DE FUNCIONARIO PROVISORIO).** Los servidores públicos que actualmente desempeñen sus funciones en cargos correspondientes a la carrera administrativa y cuya situación no se encuentre comprendida en el artículo precedente, serán considerados funcionarios provisorios, que no gozarán de los derechos a los que hace referencia el Numeral II del Artículo 6° de la presente Ley...". Asimismo señala que al no ser funcionario de Carrera Administrativa no goza de los derechos establecidos en el párrafo II del artículo 7 de la precitada Ley. Por otro lado respalda este criterio en base a jurisprudencia que refiere a funcionarios de libre nombramiento o designados, es decir que están fuera del alcance de la Carrera Administrativa.

viii. Refiere que la inamovilidad de funcionarios de Carrera Administrativa está sujeta al desempeño y evaluación del cumplimiento de sus funciones cuyo derecho de inamovilidad y estabilidad laboral se adquiere a momento del ingreso a una entidad pública a través de procesos de selección emergentes de convocatorias públicas, siendo el nivel máximo de la carrera administrativa el de jefe de unidad, conforme lo establece las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y en ese entendido, aclara que Ligia Flores en ningún momento invoco el derecho a inamovilidad laboral en función a la carrera administrativa sino más bien, solicitó su reincorporación en cumplimiento al derecho de inamovilidad laboral como madre progenitora de un menor de un año, inamovilidad que se encuentra garantizada por el numeral VI del Artículo 48 de la Constitución Política del Estado y el Decreto Supremo N° 0012 de 19 de febrero de 2009, inamovilidad laboral que se adquiere al ser madre o padre progenitor, es decir desde la concepción hasta que el niño o niña cumpla un año de edad.

ix. Puntualiza que carece de lógica pretender justificar la vulneración de derechos fundamentales con la aplicación de normativa equivocada referente a la carrera administrativa, más aún cuando la disposición constitucional y el desarrollo normativo del mismo, establecen la inamovilidad funcionaria de la progenitora, hasta que el recién nacido cumpla el primer año de edad. En esencia, el derecho a la estabilidad laboral reconocida en favor del servidor público, no se limita a la protección de los derechos del sujeto de la relación laboral, sino que, pretende asegurar y garantizar los derechos fundamentales de la minoridad, permitiendo el afianzamiento de las condiciones para el sustento vital y el desarrollo armónico e integral, debido a su condición de vulnerabilidad física y mental, habida cuenta que desde el momento de la concepción, el ser en proceso de gestación es sujeto de derecho; de ahí que surge la necesidad de establecer una protección reforzada del derecho al trabajo de los progenitores hasta que el hijo o hija cumpla el primer año de edad; en consecuencia, una ruptura abrupta de la relación laboral de los progenitores, implica la directa vulneración de los derechos a la vida, la salud, la integridad física y el desarrollo integral del menor.

**2) de la incorrecta aplicabilidad de la política de austeridad establecida en la Ley N° 1356.**

x. Describe que el Memorándum de Agradecimiento de Servicios suscrita por la máxima autoridad de la Dirección General de Aeronáutica Civil, fundamenta la decisión de prescindir de servicios conforme al Artículo 9 (Políticas de Austeridad) de la Ley N° 1356, Ley de Presupuesto General del Estado de 28 de diciembre de 2020, en la Resolución Administrativa N° 004 de 7 de enero de 2021, que dispone la aplicabilidad de la referida Ley y en la Resolución Ministerial N° 074 de 28 de Enero de 2021 que aprueba la Escala Salarial de la





Dirección General de Aeronáutica Civil, aseverando que en suma justifica el retiro de Ligia Flores en una nueva escala salarial que posiblemente daría curso a una nueva estructura de la institución. Precizando al respecto, que la aprobación de una nueva escala salarial no significa bajo ningún concepto un proceso de Reorganización Administrativa que implique la eliminación de puestos, o en el presente caso la vulneración de derechos adquiridos, garantizados y protegidos por la Constitución Política del Estado y la normativa emergente de estos derechos establecidos, basta evidenciar de la lectura del mismo memorándum de agradecimiento de servicios que establece el cargo que se ocupó hasta el último día del cumplimiento de sus funciones, cual es: "INSPECTOR III EN FACILITACION DEL TRANSPORTE AEREO", por lo cual el retiro de su podermandante no puede ser justificado por la aplicación de una nueva Escala Salarial que podría ser confundidos con una reestructuración.

xi. Añade que de la misma disposición establecida en la Resolución Ministerial Nro. 074 de 28 de enero de 2021 emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas y la Resolución Administrativa N° 004 de 07 de enero de 2021 SE TRATA DE UN AJUSTE DEL NIVEL SALARIAL Y LA APROBACION DE UNA NUEVA ESCALA SALARIAL, que ocurre anualmente por aplicación de las disposiciones del Gobierno en incrementos o reducciones salariales, por ello no es argumento ni justificativo para el retiro, no existiendo causa justificada.

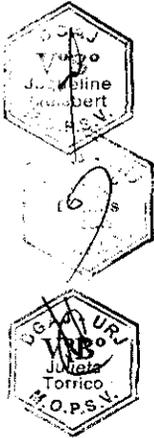
xii. Concluye que si bien el puesto que ejercía Ligia Flores pudo haber resultado afectado por la implementación de políticas de austeridad, constituye obligación de la institución, a través de las instancias correspondientes, garantizar la estabilidad laboral, en mérito a la protección que reconoce el Estado a los progenitores del concebido o niño menor a un año, ya sea mediante la reasignación a otra función que no implique una disminución salarial ni de jerarquía, por cuanto lo contrario significa lesión a sus derechos laborales, como madre progenitora.

### 3) De la condición de servidora pública.

xiii. Señala que se fundamenta el rechazo a la solicitud de reincorporación en función a un supuesto contrato temporal amparándose extrañamente en jurisprudencia referida a funcionarios de libre nombramiento, cayendo en una total falta de ética e irresponsabilidad al tratar de fundamentar la vulneración a un derecho adquirido con normativa y jurisprudencia inaplicable al presente caso, máxime si se trata de la protección de derechos fundamentales de un menor de un año, pues ese es el objeto y la naturaleza de la inamovilidad laboral por ser madre progenitora, es decir la protección de derechos fundamentales del nasciturus o del niño o niña menor de un año que son el derecho a la salud, alimentación y consecuentemente a la vida pues la estabilidad laboral de la madre o padre otorga estabilidad emocional y económica al ser en gestación o nacido hasta el primer año de vida.

xiv. Refiere que conforme al documento de designación se demuestra que Ligia Flores ingreso a trabajar como Servidora Pública mediante memorándum N° DAF/RRHH-0060/2020 HR 2839 el 21 de enero de 2020 con el ítem N° 132 nivel 9 de la Escala Salarial, es decir como servidora pública de la Dirección General de Aeronáutica Civil, bajo partida presupuestaria en el grupo 10000, servicios personales, sujeto a las Normas y Procedimientos del Sistema de Administración de Personal, en el marco de la Ley del Estatuto del Funcionario Público y sus disposiciones reglamentarias, es así que cumplía normalmente sus funciones cuando intempestivamente mediante Memorándum de Agradecimiento de Servicios N° DAF/ RRHH -0602/2021, HR 7561 de 11 de marzo de 2021 se le comunica que se prescinde de sus servicios a partir del 12 de marzo de 2021, sin justificación alguna pues todos sus actos han respondido a una conducta ética y nunca he generado causa alguna que pudiera motivar una decisión de despido.

xv. Expone que pasando por alto la auténtica y legal condición de madre progenitora, las Autoridades de la Institución han ejercido acciones de hecho con la firme intención de desconocer los derechos y garantías que la señora Flores gozaba y fundamentalmente la de su hijo solamente por su condición de madre progenitora y consecuentemente, ante esta arbitrariedad y amparada en la normativa vigente que resguarda los derechos de madre





progenitora y su derecho a la inamovilidad acude ante esta Instancia competente a efectos de restablecer todos los derechos y garantías conculcadas a su poderdante y a su hijo por las autoridades de la Dirección General de Aeronáutica Civil.

xvi. Refiere que los actos realizados por el Director Ejecutivo de la Dirección General de Aeronáutica Civil y el Jefe de Unidad de Recursos Humanos violan flagrantemente el debido proceso y el derecho a la defensa, los cuales a su vez privan del derecho constitucional al trabajo, establecido en el artículo 46 de la Constitución Política del Estado, privando, a Ligia Flores del sustento diario propio y de su familia y consecuentemente de una vida digna tal como lo establecen nuestras leyes, en sujeción al artículo 48 de la Constitución Política del Estado.

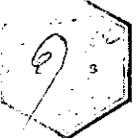
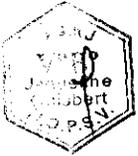
xvii. Explica que en cuanto a la normativa en materia de Derechos Humanos, la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 23, numeral 1 señala que: "todas las personas tienen derecho al trabajo y entre otros, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo". Por su parte, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales, prevé en su Artículo 6, respecto del derecho a trabajar, como la oportunidad que tienen las personas de ganarse la vida y que el Estado, por su parte, debe asumir medidas adecuadas para garantizar y proteger este derecho, precautelando la estabilidad laboral y la dignidad del trabajador. Acorde a lo manifestado, el artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos determina que los Estados reconocen el derecho al trabajo en condiciones justas equitativas y satisfactorias, para lo que deben garantizar: "la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación".

xviii. Menciona que en el ámbito nacional, la Constitución Política del Estado, en el Artículo 49, párrafo III dispone que: "El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes", concordante con el Artículo 109, primer párrafo, que determina que las disposiciones de la Constitución Política del Estado son directamente aplicables y no requieren de mayor interpretación, así el derecho a la Inamovilidad Laboral del Padre Progenitor está expresamente garantizado y cualquier funcionario público tiene la obligación de cumplir este mandato constitucional. Agregando que la Constitución Política del Estado, el Decreto Supremo N° 012 de 19 de febrero de 2009, las Sentencias Constitucionales, Autos Supremos, garantizan la inamovilidad laboral de la madre o el progenitor hasta que la hija o el hijo cumpla un año. Señalando que ese derecho nace de la concepción del que está por nacer a quien se lo considera como nacido en todo lo que pudiera favorecerle, (artículo 1 del Código Civil Boliviano) indicando que bajo esos principios axiológicos explica la base legal de su petitorio.

#### 4) De la garantía a la inamovilidad laboral.

xix. Cita de manera textual los artículos 13, 46 numeral I y 48 numeral VI de la Constitución Política del Estado, así como el artículo 2 del Decreto Supremo N° 012 de fecha 19 de febrero de 2009, señalando que la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia tiene un carácter garantista y progresista en cuanto a la protección de los derechos de las personas, el Estado tiene la obligatoriedad de proteger a los servidores públicos y a los trabajadores, más aún si se trata de derechos inherentes a niños y niñas desde su concepción ligados a la estabilidad económica de sus padres como en el presente caso; puesto que la protección de derechos constitucionales no es al trabajo simple y llano de su persona como servidora pública sino los derechos de su hijo menor de un año; derechos constitucionales a la salud y la vida establecidos en los artículos 15 y 18. Y bajo estos preceptos doctrinales es que la Constitución Política del Estado garantiza el derecho al trabajo y la inamovilidad laboral de la madre progenitora en su artículo 48 numeral VI.

xx. Alega que con relación al núcleo familiar, éste es protegida y tutelada por la Constitución Política del Estado y de igual manera, debe ser protegida por parte del Estado, según lo dispone el artículo 62 de la Constitución Política del Estado, que dice: "El Estado reconoce y protege a las familias como el núcleo fundamental de la sociedad, y garantizará las condiciones sociales y económicas necesarias para su desarrollo integral. Todos sus





integrantes tienen igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades" y el artículo 64 de la CPE, dispone "I. Los cónyuges o convivientes tienen el deber de atender, en igualdad de condiciones y mediante el esfuerzo común, el mantenimiento y responsabilidad del hogar, la educación y formación integral de las hijas e hijos mientras sean menores o tengan alguna discapacidad. II. El Estado protegerá y asistirá a quienes sean responsables de las familias en el ejercicio de sus obligaciones".

xxi. Puntualiza que conforme a los antecedentes expuestos en el presente caso se ha actuado de manera completamente arbitraria vulnerando esa garantía Constitucional, pues no existe ningún proceso en contra de Ligia Flores, ni causal de despido emergente del mismo, no existe causal que justifique la destitución laboral y el incumplimiento de la inamovilidad laboral que la Constitución le otorga. Transcribiendo lo expuesto en las Sentencias Constitucionales 0158/2018-S3 de 07 de mayo de 2018, 0367/2019 – S4 de 18 de junio de 2019, SCP 165072010 – R de 25 de octubre y SCP 1043/2013 de 27 de junio.

**5) En cuanto al derecho a la vida del ser en gestación y nacido vivo y de padres progenitores.**

xxii. Refiere que la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia tiene un carácter garantista y progresista en cuanto a la protección de los derechos de las personas, el Estado tiene la obligatoriedad de proteger a los servidores públicos y a los trabajadores, más aún si se trata de derechos inherentes a niños y niñas desde su concepción ligados a la estabilidad económica de sus padres como en el presente caso; puesto que la protección de derechos constitucionales no es al trabajo simple y llano de su persona como servidora pública sino los derechos de su hijo menor de un año; derechos constitucionales a la salud y la vida establecidos en los artículos 15 y 18. Y bajo estos preceptos doctrinales es que la Constitución Política del Estado garantiza el derecho al trabajo y la inamovilidad laboral de la madre progenitora en su artículo 48 numeral VI.

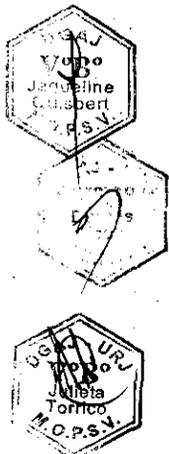
xxiii. Alega que con relación al núcleo familiar, éste es protegida y tutelada por la Constitución Política del Estado y de igual manera, debe ser protegida por parte del Estado, según lo dispone el artículo 62 de la Constitución Política del Estado, que dice: "El Estado reconoce y protege a las familias como el núcleo fundamental de la sociedad, y garantizará las condiciones sociales y económicas necesarias para su desarrollo integral. Todos sus integrantes tienen igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades" y el artículo 64 de la CPE, dispone "I. Los cónyuges o convivientes tienen el deber de atender, en igualdad de condiciones y mediante el esfuerzo común, el mantenimiento y responsabilidad del hogar, la educación y formación integral de las hijas e hijos mientras sean menores o tengan alguna discapacidad. II. El Estado protegerá y asistirá a quienes sean responsables de las familias en el ejercicio de sus obligaciones".

**6) En cuanto al derecho a la salud, emergente de la lesión del derecho a la estabilidad laboral.**

xxiv. Refiere lo expuesto en las Sentencias Constitucionales Nos SCP 0177/2012 de 14 de mayo, SCP 0134/2014 de 10 de enero, SCP 1906/2012 de 12 de octubre y 1532/2011 –R de 11 de octubre, señalando que esa línea jurisprudencial es total e indudablemente aplicable a las Madres Progenitoras, lo que permite inferir que la estabilidad laboral es un derecho constitucional cuya vulneración afecta a otros derechos fundamentales como el derecho a la salud, derecho invocado en la solicitud de reincorporación debido a que, como consecuencia del despido ilegal, intempestivo, e injustificado se ha privado a Ligia María Flores y a su hijo fundamentalmente del derecho a subsidios y lo más preocupante el derecho a la atención médica pues ya no cuenta con seguro social a corto plazo.

**7) En cuanto al debido proceso en los procesos administrativos.**

xxv. Al respecto, expone el razonamiento por el Tribunal Constitucional Plurinacional, sobre el Debido Proceso, establecido en la Sentencias Constitucionales N° 0171/2010 –R de 05 de mayo y 1863/2010 –R de 25 de octubre.





**8) En cuanto al derecho a la defensa y su aplicación al ámbito administrativo.**

**xxvi.** Al efecto transcribe el entendimiento del Tribunal Constitucional Plurinacional sobre el derecho a la defensa plasmada en la Sentencia Constitucional Plurinacional N° 0567/2012 de 20 de julio de 2012.

7. A través de nota DJ-1132/2021 DGAC/4130/2021 en fecha 17 de junio de 2021, el Director Ejecutivo a. i. de la Dirección General de Aeronáutica Civil, remite antecedentes del Recurso Jerárquico al Ministerio de Obras Públicas, Servicios y Vivienda. (Fojas 65).

8. El Ministerio de Obras Públicas, Servicios y Vivienda, emite el Auto de Radicatoria DGAJ-RJ/AR-018/2021 de 30 de junio de 2021, debidamente notificado a las partes, según cursa en antecedentes (Fojas 66 a 68).

9. Por nota DAF-1662/2021 DGAC -28740/2021 en fecha 04 de agosto de 2021 el Director Administrativo Financiero de la Dirección General de Aeronáutica Civil remite fotocopias del File Personal de la recurrente (Fojas 78 a 240).

**CONSIDERANDO:** Que a través de Informe Jurídico MOPSV-DGAJ N° 589/2021, de 2 de septiembre de 2016, la Dirección General de Asuntos Jurídicos de este Ministerio, producto del análisis del recurso jerárquico que ahora se examina, recomendó la emisión de Resolución Ministerial por medio de la cual se desestime el recurso jerárquico planteado por Ligia María Flores Flores, representada legalmente por Fabiola Erika Quiroga Suarez, en contra de la Resolución Administrativa de Revocatoria N° 079 de 09 de abril de 2021, emitida por la Dirección General de Aeronáutica Civil, por haber sido interpuesto fuera del plazo legalmente establecido.

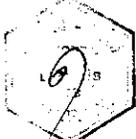
**CONSIDERANDO:** Que analizados los antecedentes del recurso jerárquico motivo de autos y lo expuesto en el Informe Jurídico MOPSV-DGAJ N° 589/2021, se tienen las siguientes conclusiones:

1. El artículo 21 de la Ley de Procedimiento Administrativo N° 2341, establece que los términos y plazos para la tramitación de los procedimientos administrativos se entienden como máximos y son obligatorios para las autoridades administrativas, servidores públicos y los interesados. Los términos y plazos comenzarán a correr a partir del día siguiente hábil a aquél en que tenga lugar la notificación o publicación del acto y concluyen al final de la última hora del día de su vencimiento. Las actuaciones administrativas que deban ser realizadas por personas que tengan su domicilio en un Municipio distinto al de la sede de la entidad pública que corresponda, tendrán un plazo adicional de cinco (5) días, a partir del día de cumplimiento del plazo.

2. El parágrafo II del artículo 66 de la Ley N° 2341 señala que el Recurso Jerárquico se interpondrá ante la misma autoridad administrativa competente para resolver el recurso de revocatoria, dentro del plazo de diez (10) días siguientes a su notificación, o al día en que se venció el plazo para resolver el recurso de revocatoria.

3. El artículo 124 del Reglamento a la Ley N° 2341 del Procedimiento Administrativo, aprobada mediante Decreto Supremo N° 27113, dispone: "La autoridad administrativa resolverá el Recurso Jerárquico en un plazo máximo de sesenta (60) días computables a partir del día de su interposición: **a) Desestimando, si hubiese sido interpuesto fuera de término** o por un recurrente no legitimado; no cumpla con los requisitos esenciales de forma; o hubiese sido interpuesto contra una resolución no impugnada mediante recurso de revocatoria; o la materia del recurso no esté dentro del ámbito de su competencia... **b) Aceptando, convalidando el acto viciado, si es competente para ello; o revocándolo total o parcialmente, si no tiene competencia para corregir sus vicios o, aun teniéndola, la revocación resulte más conveniente para la satisfacción del interés público comprometido...** **c) Rechazando o confirmando en todas sus partes la resolución de instancia recurrida.**

4. Considerando los antecedentes normativos citados, sin entrar a los temas de fondo planteados por la recurrente Ligia María Flores Flores, representada legalmente por Fabiola





Erika Quiroga Suarez, corresponde efectuar el siguiente análisis en relación a la interposición de un recurso jerárquico; así, se tiene que el recurso como medio de impugnación cuenta con un procedimiento administrativo que debe ser cumplido, pues de lo contrario se quebrantarían las reglas establecidas; en tal sentido, es esencial que en dicho procedimiento exista disciplina y orden. Adicionalmente, si bien la noción de Estado de Derecho excluye por completo la arbitrariedad dentro de la Administración Pública, también debe excluir la anarquía dentro de ella, así que si hay normas que regulan el procedimiento de un recurso, deben cumplirse y ser obedecidas por todos los involucrados en el proceso, no siendo, por tanto admisible, que los recursos que según la norma, deben interponerse en un momento determinado, lo sean en un momento distinto, pues ello implicaría desorden y determinaría que las relaciones entre la Administración y los ciudadanos se tornen inseguras. Por lo expuesto, el recurso jerárquico necesariamente debe ser presentado en los plazos previstos en la normativa, en sujeción al procedimiento y requisitos esenciales correspondientes, de modo que todo recurso que incumpla tales condiciones debe ser desestimado.

5. Una vez referidos los mencionados antecedentes y la normativa aplicable, corresponde efectuar la verificación del cumplimiento de requisitos esenciales en la presentación del recurso jerárquico, específicamente en cuanto al plazo de interposición del recurso jerárquico, a efectos de abrir la competencia de esta autoridad jerárquica para la revisión del acto administrativo ahora recurrido.

6. Así, respecto al plazo para la interposición de los recursos jerárquicos de diez días a partir de la notificación con la resolución que resuelve el recurso de revocatoria, determinado en el artículo 66 de la Ley N° 2341 de Procedimiento Administrativo, es necesario considerar en el presente caso que a la recurrente se le notificó con la Resolución del Recurso de Revocatoria de 09 de abril de 2021 en fecha 21 de mayo de 2021, mediante cédula, exactamente el día en que se llevaba a cabo la Audiencia de Acción de Amparo Constitucional interpuesta por la recurrente, advirtiéndose que la citada dirección había sido extraída del memorial de amparo, donde la accionante había insertado sus datos generales de ley, el cual coincide con el domicilio real que consta en su fotocopia de cédula de identidad cursante en el File Personal de la recurrente Ligia María Flores Flores ubicado en la Calle Chichas N° 1240 de la Zona de Miraflores de la Ciudad de La Paz, es decir que la recurrente tuvo conocimiento de la citada resolución en fecha 21 de mayo de 2021, contando con un plazo de 10 días para la interposición del recurso jerárquico, a partir del día siguiente de la notificación con la Resolución Administrativa N° 079, que pretendía impugnar, es decir a partir del día siguiente al 21 de mayo de 2021, fecha de notificación verificada en la Cédula de Notificación cursante a fojas 47 a 51, venciendo el plazo de presentación del recurso el 07 de junio de 2021.

7. Del sello y cargo estampado en el memorial de interposición del recurso jerárquico cursante a fojas 52 a 64 de obrados, se evidencia que éste fue presentado en fecha 11 de junio de 2021, es decir, 14 días después de haber sido legalmente notificado con la Resolución Administrativa N° 079; vale decir fuera del plazo legalmente establecido para la interposición del recurso jerárquico vencido en fecha 07 de junio de 2015.

Soslayar el cumplimiento de requisitos esenciales y formales en la presentación de los recursos de impugnación, como el plazo de interposición del recurso, equivale a adoptar criterios de tolerancia subjetivos no autorizados a la autoridad administrativa, sobre todo si se considera que el principio de informalismo que beneficia al administrado, solamente permite incumplir aquellas formalidades no esenciales, como ser la equivocación en la denominación del recurso o invocación de las normas de manera inadecuada, pero la Administración no puede subsanar la negligencia del administrado.

8. Luego del análisis y consideración de los requisitos esenciales en la interposición del recurso incoado, queda claramente establecido que este Ministerio de Obras Públicas, Servicios y Vivienda, ante el incumplimiento en el plazo de interposición del recurso jerárquico, no puede abrir su competencia para revisar el acto administrativo y la actuación de la Dirección General de Aeronáutica Civil, debiendo pronunciarse por la desestimación del recurso jerárquico planteado.





9. Por consiguiente, en el marco del inciso a) del Artículo 124 del Reglamento a la Ley del Procedimiento Administrativo N° 2341, aprobado por Decreto Supremo N° 27113, corresponde desestimar el recurso jerárquico planteado por Ligia María Flores Flores, representada legalmente por Fabiola Erika Quiroga Suarez, contra la Resolución Administrativa de Revocatoria N° 079 de 09 de abril de 2021, emitida por el Director Ejecutivo a. i. de la Dirección General de Aeronáutica Civil.

**POR TANTO:**

El Ministro de Obras Públicas, Servicios y Vivienda, en ejercicio de sus atribuciones,

**RESUELVE:**

**ÚNICO.-** Desestimar el recurso jerárquico planteado por Ligia María Flores Flores, representada legalmente por Fabiola Erika Quiroga Suarez, contra la Resolución Administrativa de Revocatoria N° 079 de 09 de abril de 2021, emitida por el Director Ejecutivo a. i. de la Dirección General de Aeronáutica Civil, al haber sido interpuesto fuera del plazo establecido por el parágrafo II del artículo 66 de la Ley N° 2341 de Procedimiento Administrativo.

**Notifíquese, regístrese y archívese.**

  
**Ing. Edgar Montaña Rojas**  
**MINISTRO**  
Min. Obras Públicas, Servicios y Vivienda  
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

