



RESOLUCIÓN MINISTERIAL RJ N° 044

La Paz, 24 ABR 2026

VISTOS: El Recurso Jerárquico interpuesto por Rodrigo Jorge Andrés Torrico Ramos contra la Resolución Administrativa DNJ-RA N° 001/2026 de 15 de enero de 2026, emitida por Navegación Aérea y Aeropuertos Bolivianos - NAABOL.

CONSIDERANDO: Que el Recurso Jerárquico de referencia tuvo origen en los siguientes antecedentes:

1. Que el Director Ejecutivo de Navegación Aérea y Aeropuertos Bolivianos - NAABOL en uso de las atribuciones conferidas por Ley, a través del Memorándum MEM/DGE-UNRHH N°1063/2025 de fecha 03 de diciembre de 2025, comunicó al ahora Recurrente "AGRADECIMIENTO DE SERVICIOS".
2. Que dicho Memorándum de Agradecimiento de Servicios fue recibido por Rodrigo Jorge Andrés Torrico Ramos el 03 de diciembre de 2025.
3. Que mediante memorial presentado en fecha 17 de diciembre de 2025, fue interpuesto el Recurso de Revocatoria por el señor Rodrigo Jorge Andrés Torrico Ramos, contra el Memorándum "Agradecimiento de servicios".
4. Que NAABOL emitió Resolución Administrativa DNJ-RA N° 001/2026 de 15 de enero de 2026, por la que resolvió: Declarar Infundado el Recurso y confirmar el Memorándum recurrido.
5. Que la Resolución Administrativa DNJ-RA N° 001/2026 de 15 de enero de 2026, fue notificada al interesado el 19 de enero de 2026.
6. Que mediante memorial en fecha 02 de febrero de 2026, presentó Recurso Jerárquico en contra la Resolución Administrativa DNJ-RA N° 001/2026 de 15 de enero de 2026.
7. Que en fecha 06 de febrero de 2026 esta Cartera de Estado recibió el Recurso Jerárquico antes citado y antecedentes remitidos a través de Nota CITE CAR/DGE-DNJA N°0044/2016 de 05 de febrero de 2026, por parte del Director General Ejecutivo de NAABOL.

CONSIDERANDO:

Que, los argumentos expuestos en memorial de Recurso Jerárquico, son resumidos de la siguiente manera:

"(...) SOBRE FALTA DE FUNDAMENTACIÓN, MOTIVACIÓN, RAZONABILIDAD Y CONGRUENCIA DE LA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 001/2026 DE 15 DE ENERO DE 2026, QUE LESIONA MI DERECHO AL DEBIDO PROCESO, AL TRABAJO, A LA ESTABILIDAD LABORAL.

Si su Autoridad hubiera realizado una adecuada compulsión de los antecedentes del caso, la documentación de descargo presentada de mi parte; en mérito al principio de verdad material y de legalidad, así como una correcta interpretación de las disposiciones legales en actual vigencia, la jurisprudencia precedencial aplicable al caso, hubiera desembocado en una razonable, debida y correcta Resolución, que por los hechos expuestos, la documentación acompañada y los supuestos fácticos evidenciados, conllevaría en dejar sin efecto el Memorándum MEM/DGE-UNRHH N° 1063/2025 de 03 de diciembre de 2025, por carecer de fundamentación, motivación y limitarse a enunciar un agradecimiento de servicios que no demuestra algún incumplimiento de mi parte en el desempeño de mis funciones laborales; e inobserva el marco legal laboral que me ampara, como funcionario y trabajador.

Al no haber obrado de esa manera, se ha emitido una resolución ilegal, insuficiente, carente de razonabilidad y sin sustento legal al NO contener los elementos mínimos del debido proceso, en su vertiente a una resolución debidamente fundamentada y motivada. (...)



En el caso concreto, el Memorandum MEM/DGE-UNRHH N° 1063/2025 se limita a comunicar que se prescinde de mis servicios bajo el rótulo de "agradecimiento de servicios", sin describir hechos, sin identificar causal de desvinculación y sin citar norma concreta aplicable. La Resolución Administrativa N° 001/2026 pretende suplir esa carencia incorporando razones extemporáneas (Ejm. "reordenamiento" y/o supuesta "convocatoria"), sin acreditar documentalmente tales extremos; lo cual configura una motivación arbitraria y aparente y reconstrucción post-hoc del acto, vulnerando el debido proceso y el principio de legalidad.

11.2. OMISIÓN DELIBERADA DE HECHOS QUE REFLEJAN QUE MI RELACION LABORAL FUE ININTERRUMPIDA, SIENDO DESARROLLADA DE MANERA CONTINUA A LO LARGO DE ESTOS AÑOS

(...)

En consecuencia y por contrario, lo precedentemente expuesto, evidencia de manera clara, que la Resolución Administrativa N° 001/2026 de 15 de enero de 2026, omite deliberadamente y de mala fe, incluir en su "cadena documental" el contrato NAABOL-DNJ-NAL/EV/333-CB/2024 01 de octubre de 2024 y el memorandum MEM/DGE-UNRHH N° 0857/2024 de 29 de octubre de 2024, documentos que demuestran que mi persona desde el año 2022, no dejó de trabajar ni un solo día en NAABOL, cumpliendo mis labores de manera ininterrumpida y continua.

I.3. OMISIÓN DE FALTA DE MOTIVACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN POR LA VULNERACIÓN E INOBSERVANCIA DE MI DERECHO AL TRABAJO, A LA ESTABILIDAD LABORAL Y CONTINUIDAD DE LA RELACION LABORAL.

(...)

II.5. CONCLUSIONES.

- El Memorandum MEM/DGE-UNRHH N° 1063/2025 es un acto discrecional, arbitrario e ilegal, toda vez que no expone hechos, causal, norma aplicable ni prueba; por ello vulnera no solo mi derecho fundamental al trabajo, estabilidad laboral, continuidad de la relación laboral y demás derechos conexos que derivan del mismo (salario, salud, seguridad social, etc.) sino que también vulnera el derecho al debido proceso y legalidad.
- La Resolución Administrativa N° 001/2026 incurre en motivación insuficiente, arbitraria e incongruencia omisiva, ya que no responde de forma expresa y puntual a todos los agravios planteados en el recurso de revocatoria presentado, contraviniendo el precedente y jurisprudencia constitucional establecido en la SCP 0353/2018-S2 de 18 de julio y SCP 0074/2024-S3 de 10 de abril.
- La motivación forzada (arbitraria) en sede recursiva es post-hoc toda vez que invoca presunto "reordenamiento" y/o supuesta "convocatoria" sin acreditación documental; por lo que la causa de la desvinculación no está demostrada y por lo tanto es ilegal, ya que deviene en un despido injustificado e intempestivo.
- Mi relación laboral con NAABOL fue continua, subordinada y remunerada por más de tres años en funciones esenciales, tareas propias y permanentes de la entidad, existiendo por se todos los elementos constitutivos de una relación laboral, por lo que, en sujeción al principio de verdad material, de primacía de la realidad, continuidad y estabilidad laboral, no procede la libre desvinculación o retiro mediante fórmulas genéricas de "agradecimiento de servicios".
- En consecuencia, corresponde REVOCAR la Resolución Administrativa N° 001/2026 y dejar sin efecto el Memorandum 1063/2025, disponiendo mi reincorporación laboral y el restablecimiento o restitución integral de todos derechos laborales subsecuentes y conexos. (...)"

CONSIDERANDO: Que considerados los antecedentes y argumentos expuestos en el recurso jerárquico motivo de autos, se tienen las siguientes consideraciones:

El artículo 232 de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, establece que la 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.



El inciso c) del artículo 4 de la Ley N° 2341, Ley de Procedimiento Administrativo, dispone que la Administración Pública regirá sus actos con sometimiento pleno a la ley, asegurando a los administrados el debido proceso y en el inciso g) referido al Principio de Legalidad y presunción de legitimidad, expone que las actuaciones de la Administración por estar sometidas plenamente a la ley, se presumen legítimas salvo expresa declaración judicial en contrario.

El párrafo II del artículo 35 de la misma Ley N° 2341 determina que las nulidades podrán invocarse únicamente mediante la interposición de los recursos administrativos previstos en esa Ley.

El artículo 58 de la precitada Ley N° 2341 establece que los recursos se presentarán de manera fundada, cumpliendo con los requisitos y formalidades, en los plazos que establece la ley.

El artículo 61 de la Ley N° 2341 de Procedimiento Administrativo, establece que los recursos administrativos previstos en la presente Ley, serán resueltos confirmando o revocando total o parcialmente la resolución impugnada, o en su caso, desestimando el recurso si este tuviese interpuesto fuera de término, no cumplierse las formalidades señaladas expresamente en disposiciones aplicables o si no cumplierse el requisito de legitimación establecido en el artículo 11 de esa ley.

El párrafo II del artículo 66 de la Ley N° 2341 establece que el recurso jerárquico se interpondrá ante la misma autoridad administrativa competente para resolver el recurso de revocatoria, dentro del plazo de diez días siguientes a su notificación.

El artículo 67, numeral I de la Ley N° 2341 establece que, para sustanciar y resolver el recurso jerárquico, la autoridad administrativa competente de la entidad pública, tendrá el plazo de noventa (90) días, computables a partir de su interposición.

Que el artículo 124 del Reglamento de la Ley de Procedimiento Administrativo, aprobado por el Decreto Supremo N° 27113 de 23 de julio de 2003 (en adelante Reglamento aprobado por DS 27113), dispone que se resolverá el recurso jerárquico en un plazo de sesenta (60) días hábiles administrativos y dispone las formas de resolución del Recurso Jerárquico, el inciso a) señala que puede ser resuelto desestimando, el inciso b) Aceptando y c) Rechazando.

Que por su parte, la SCP 0450/2012 de 29 de junio, remarcó: ***“La jurisprudencia señaló que el debido proceso es de aplicación inmediata, vincula a todas las autoridades judiciales, jurisdiccionales y administrativas, y constituye una garantía de legalidad procesal prevista por el constituyente para proteger la libertad, la seguridad jurídica y la fundamentación o motivación de las resoluciones judiciales o administrativas. Abarca un conjunto de derechos y garantías mínimas que garantizan el diseño de los procedimientos judiciales y administrativos, entre sus elementos se encuentra la fundamentación y motivación de las resoluciones, a las que toda autoridad a cargo de un proceso está obligada a cumplir, no solamente a efectos de resolver el caso sometido a su conocimiento, sino exponiendo de manera suficiente, las razones que llevaron a tomar cierta decisión, así como las disposiciones legales que sustentan la misma, es decir, debe llevar al convencimiento que se hizo justicia, tanto a las partes, abogados, acusadores y defensores, así como a la opinión pública en general; de lo contrario, no sólo se suprimiría una parte estructural de la resolución sino impediría que las partes del proceso conozcan los motivos que llevaron a dicha autoridad a asumir una determinación, lo que no implica que dicha motivación contenga una exposición ampulosa y sobrecargada de consideraciones y citas legales, basta con que ésta sea concisa pero clara y satisfaga todos los aspectos demandados...”*** (El resaltado nos corresponde).

Que una vez expuestos los antecedentes y el marco normativo aplicable al caso, corresponde analizar si la Resolución del Recurso de Revocatoria objeto de la presente instancia jerárquica, guarda el debido sometimiento a legalidad en el procedimiento, si cumple con la debida motivación y fundamentación, en razón a los argumentos expuestos por el recurrente. En ese





sentido, esta instancia jerárquica ordenará y puntualizará los aspectos planteados, a fin de dar claridad y respuesta a todos los argumentos del recurrente, conforme a lo que sigue.

◀ Respetto a la habilitación de la vía recursiva.

El artículo 56 de la Ley N° 2341 de Procedimiento Administrativo (LPA) de 23 de abril de 2002, establece: "I. Los recursos administrativos proceden contra toda clase de resolución **de carácter definitivo** o actos administrativos que tengan **carácter equivalente**, siempre que dichos actos administrativos **a criterio de los interesados afecten, lesionen o pudieren causar perjuicio a sus derechos subjetivos o intereses legítimos**; y II. " Para efectos de dicha Ley **se entenderán por resoluciones definitivas o actos administrativos, que tengan carácter equivalente** a aquellos actos administrativos **que pongan fin** a una actuación administrativa".

De la revisión de los antecedentes se tiene que, la decisión de NAABOL de desvinculación contenida en el Memorándum, en definitiva tiene por objeto poner fin al vínculo entre la entidad y la ahora Recurrente, vínculo cuya naturaleza se analizará en otro punto de la presente Resolución, por lo que, a los efectos se considera que el Memorándum en cuestión contiene decisión definitiva, posee "carácter equivalente", lo cual hace a la procedencia de los recursos administrativos, conforme establece el citado artículo 56 de la LPA.

En relación a la sustanciación de la petición como recursos administrativos, no existe error en la misma, considerando que en caso que fuere procedente la solicitud de reincorporación en el marco de la Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999, implicaría dejarse sin efecto el Memorándum de "Agradecimiento de Servicios" (desvinculación), es decir la revocación del mismo, en el marco de la Ley N° 2341 de Procedimiento Administrativo de 23 de abril de 2002, que garantiza el debido proceso y el derecho a la defensa del Recurrente.

Los Recursos Administrativos constituyen medio de impugnación que promueve el control de la legitimidad, es decir, la legalidad y oportunidad de los actos administrativos que a juicio de los administrados lesionan sus derechos subjetivos o intereses legítimos; acudiendo ante la Administración Pública a fin que se revoque o modifique el acto impugnado.

El debido proceso es el derecho de toda persona a un proceso justo y equitativo, en el que sus derechos se acomoden a lo establecido por disposiciones jurídicas generales aplicables a todos aquellos que se encuentren en una situación similar; en ese contexto los órganos administrativos deben velar por su cumplimiento, así como resguardar el derecho a la defensa de los administrados.

El derecho al debido proceso abarca a los procesos administrativos puesto que constituye una garantía para todo ciudadano que se encuentre sometido a un proceso en sus diferentes etapas, dentro el cual se garantice al administrado la certeza de ser escuchado, presentar pruebas, impugnar, es decir, que se identifica como el derecho de toda persona a un proceso justo y equitativo, en el que sus derechos se acomoden a lo establecido por las disposiciones jurídicas aplicables a todos aquellos que se hallen en una situación similar, a fin de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier tipo de acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos.

El inciso c) del artículo 4 de la Ley N° 2341 de Procedimiento Administrativo de 23 de abril de 2002 establece: "Principio de sometimiento pleno a la ley: La administración Pública regirá sus actos con sometimiento pleno a la ley, asegurando a los administrados el debido proceso".

El derecho de toda persona a un proceso justo y equitativo, en el que sus derechos se acomoden a los establecido por disposiciones jurídicas generales aplicables a todos a aquellos que se hallen en una situación similar; comprende la potestad de ser escuchado presentando las pruebas que estime convenientes en su descargo (derecho a la defensa) y la observancia del conjunto de requisitos de cada instancia procesal, a fin de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier tipo de acto emanado del Estado que pueda afectar



sus derechos. Se entiende que el derecho al debido proceso es de aplicación inmediata, vincula a todas las autoridades judiciales o administrativas y constituye una garantía de legalidad procesal para proteger la libertad, la seguridad jurídica conforme a establecidos adquiere una triple dimensión; principio, derecho y garantía constitucional.

En esa línea Jurisprudencial las Sentencias Constitucionales 0871/2010-R y 1365/2005-R, citadas por la Sentencia Constitucional 2227/2010-R de 19 de noviembre, señalan: Es imperante además precisar que todas las resoluciones ya sea jurisdiccional o administrativa, con la finalidad de garantizar el derecho a la motivación como elemento configurativo del debido proceso debe contener las siguientes aspectos a saber: a) Debe determinar con claridad los hechos atribuidos a las partes procesales, b) Debe contener una exposición clara de los aspectos fácticos pertinentes c) Debe describir de manera expresa los supuestos de hecho contenidos en la norma jurídica aplicable al caso concreto, d) Debe describir de forma individualizada todos los medios de prueba aportados por las partes procesales, e) Debe valorar de manera correcta y explica todos y cada uno de los medios probatorios producidos, asignándoles un valor probatorio específico a cada uno de ellos de forma motivada, f) Debe determinar el nexo de causalidad entre denuncias o pretensiones de las partes procesales, el supuesto de hecho inserto en la norma aplicable, la valoración de las pruebas aportadas y la sanción o consecuencia jurídica emergente de la determinación del nexo de la causalidad antes señalado.

En este sentido, el derecho a la defensa, reconocido por el párrafo II del artículo 119 de la CPE, dispone: "Toda persona tiene derecho inviolable a la defensa (...)", implica la potestad inviolable de toda persona sometida a juicio a ser escuchada, presentando las pruebas que estime convenientes en su descargo y haciendo uso efectivo de los recursos que la ley le franquea, siempre dentro del marco de la igualdad de partes que la propia Constitución Política del Estado, impone a los juzgadores a efectos de asegurar que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier tipo de acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos, razonamiento asumido por la SC 1490/2004-R de 14 de septiembre.

El principal argumento del Recurrente es la "reincorporación laboral" señalando se debiera dejar sin efecto el Memorándum de desvinculación.

De lo señalado, corresponde a la Administración efectuar el control de legalidad en su actuar, analizando y resolviendo la petición conforme al debido proceso y el derecho aplicable al caso, como se tiene expuesto en las consideraciones de la presente.

Consideraciones previas.-

En relación al argumento del Recurrente de haber tenido relación laboral interrumpida, continúa, por lo que considera debiera gozar de estabilidad laboral, al respecto corresponde señalar que, el ahora Recurrente ha transitado por dos formas distintas de vinculación en el Estado respecto de sus servidores, tienen distinta naturaleza y se rige por distinta normativa, respecto de:

- A) Contratos Administrativos de Personal Eventual (regido por Ley N° 1178 de Sistemas de Administración y Control Gubernamental- SAFCO, de 20 de julio de 1990, Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal aprobado por D.S. N° 26115 de 16/3/2001, y las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios NB-SABS aprobado por D. S. N°0181 de 28/06/2009 y sus modificaciones), para la prestación de servicios personales específicos o especializados al Estado, no tiene derecho a vacación, y la relación laboral se rige por el Contrato.

NBSAP, en su artículo 18 señala que puede contratarse directamente o por proceso de selección, no por ello tendría calidad de funcionario de carrera, es solamente eventual, como señala su Art. 60, de la NB SAP, se rige por su contrato y las NB SABS.

El art. 6 del EFP establece que: "No están sometidas al presente Estatuto ni a la Ley General del Trabajo, aquellas personas que con carácter eventual o para la prestación





de servicios específicos o especializados, se vinculen contractualmente con una entidad pública, estando sus derechos y obligaciones regulados en el respectivo contrato y ordenamiento legal aplicable y cuyos procedimientos, requisitos, condiciones y formas de contratación se regulan por las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios”.

- B) Designaciones mediante Memorandum, a cargo específico con ítem, ocupando puesto de personal de planta, (regido por Ley N° 1178 de Sistemas de Administración y Control Gubernamental (SAFCO), de 20 de julio de 1990, el Estatuto del Funcionario Público aprobado por Ley N° 2027 de 22 de octubre de 1999 y las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal NB-SAP aprobada por D.S. N° 26115 de 16 de marzo de 2001 y sus modificaciones, en relación a otros Sistemas de la Ley SAFCO, tales como el Sistema de Organización Administrativa, entre otros), relación en la cual tiene derecho a aguinaldo y vacación, aunque fuere designado en condición de servidor público provisorio.

Al respecto cabe señalar, que son distintas las relaciones jurídicas, cada una regida por distintas normativas, a más que, en el Estado no existe homogeneidad de derechos entre estas dos distintas formas de relación con el Estado, contrario a lo argumentado por el Recurrente sin norma expresa ni jurisprudencia específica que lo fundamente.

En tal sentido, no amerita consideración de las pasadas, concluidas y fenecidas relaciones del Recurrente con la Entidad, sino, el análisis presente debe centrarse en el cargo del cual se da la remoción con “Agradecimiento de Servicios” objeto del presente recurso.

En el mismo sentido, siendo que el Recurrente expone fundamentación relativa al régimen laboral de la Ley General del Trabajo que no se aplica en entidad pública como NAABOL, tampoco amerita consideraciones respecto a normativa no aplicable al caso. El análisis presente debe centrarse en la normativa y jurisprudencia aplicable al caso.

◀ De la Condición de Servidor Público. -

A fin de continuar el análisis, entrando en materia, corresponde iniciar citando lo considerado en la Resolución Administrativa DNJ-RA-N°001/2026 de 15 de enero de 2026, que fue notificada el 19 de enero de 2026.

“(…)

1.- Régimen jurídico aplicable a NAABOL y naturaleza del vínculo.

NAABOL es una institución pública descentralizada, sujeta al régimen de servicio público (Ley N° 2027) y a la Ley 2341, no al régimen de la Ley General del Trabajo (LGT). Los contratos suscritos por el recurrente se califican expresamente como “de naturaleza administrativa”, con cláusulas que excluyen la LGT y la reconducción tácita.

La calificación expresa del vínculo, la sujeción a NB-SAP y al RIP NAABOL RA N° 076/2022, y la fuente de financiamiento presupuestaria (partida 121 personal eventual) determinan que el nexo sea administrativo, temporal y no laboral-privado.

2. Sobre la alegada “primacía de la realidad” y la conversión a indefinido.

La “primacía de la realidad” opera en la jurisdicción laboral cuando rige la LGT. NAABOL, por su marco fundacional (DS 4630) y régimen (Ley 2027, NB-SAP, RIP NAABOL), no se encuentra bajo LGT para el personal eventual.

Todos los contratos del recurrente establecen plazos determinados, exclusión de reconducción tácita y causales de extinción; además, existen actos terminativos por acuerdo de partes (30/09/2024) y renuncia aceptada (05/09/2025), que interrumpen cualquier alegación de continuidad homogénea susceptible de conversión.

No corresponde aplicar el DL N° 16187 ni las RM 283/62 y 193/72 en sede de servicio público regido por Ley 2027 y NB-SAP.

3. Jurisprudencia invocada por el recurrente

Los fallos citados por el recurrente (SCP y Autos Supremos) versan sobre entidades y



relaciones bajo LGT o sobre vínculos de naturaleza laboral encubierta.

En NAABOL, los instrumentos normativos y contractuales demuestran administrativo, temporalidad régimen y sujeción a NB-SAP/RIP. Por ende, los precedentes invocados no son aplicables al servicio público eventual de NAABOL.

(...)

5. Hechos relevantes que extinguen continuidad y descartan "indefinición"

- Resolución por acuerdo de partes (30/09/2024).

- Renuncia y aceptación (03-05/09/2025).

- Nueva designación temporal (08/09/2025).

- La cadena documental evidencia vínculos sucesivos, autónomos y temporales, con interrupciones por acuerdo y renuncia, incompatibles con la tesis de "contrato indefinido"

(...)"

NAABOL, si bien cita correctamente la última designación del ahora Recurrente de 08 de septiembre de 2025, como designación que no se sujeta a plazo fijo la denomina "personal eventual", lo cual, podría inducir a error, por lo que cabe diferenciar que el llamado "Contrato Administrativo de personal eventual" corresponde a una forma de contratación del Estado por un monto máximo, en el marco del Artículo 52 de la "MODALIDAD DE CONTRATACIÓN MENOR" de la NB-SABS aprobada por D.S. N° 0181 de 28 de junio de 2009 y sus modificaciones, lo cual no sucede en el presente caso, puesto que el ahora Recurrente es removido de un cargo con ítem de planta para el cual había sido designado mediante Memorándum y no así un Contrato Administrativo de Personal Eventual.

En dicho marco, se tiene que el fundamento principal de NAABOL resulta ser la condición de servidor público con carácter provisorio, por ello, no le corresponden derechos de los servidores de carrera en cuanto a la estabilidad laboral, determinando además la inaplicabilidad en el servicio público de la Ley General del Trabajo, el DL N° 16187 ni las RM 283/62 y 193/72. Respecto de lo cual se desarrollará a continuación cual es la normativa aplicable al servicio público en la condición que ocupaba el Recurrente a momento de su remoción.

Cabe referir la normativa de creación de NAABOL. Con la finalidad de precautelar y garantizar la administración de los aeropuertos del Estado Plurinacional de Bolivia y la navegación aérea, se crea una nueva administración de aeropuertos, a cargo del Estado, mediante Decreto Supremo N° 4630 de 30 de noviembre de 2021, que decreta:

ARTÍCULO 1.- (OBJETO).

El presente Decreto Supremo tiene por objeto crear la entidad "Navegación Aérea y Aeropuertos Bolivianos - NAABOL" y normar el funcionamiento de la nueva administración de aeropuertos y navegación aérea.

ARTÍCULO 2.- (CREACIÓN Y NATURALEZA JURÍDICA).

Se crea la entidad "Navegación Aérea y Aeropuertos Bolivianos - NAABOL", como una institución pública descentralizada de derecho público con personalidad jurídica, autonomía de gestión administrativa, financiera, legal y técnica, y patrimonio propio, bajo tuición del Ministerio de Obras Públicas, Servicios y Vivienda.

(...)

ARTÍCULO 8.- (RÉGIMEN LABORAL).

El personal de NAABOL se sujetará a lo previsto en la Ley N° 2027, de 27 de octubre de 1999, Estatuto del Funcionario Público.

(...)

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.-

I. Para garantizar la continuidad de la prestación de los servicios aeroportuarios del país y la navegación aérea, en virtud al Plan de Contingencia establecido en el Decreto Supremo N° 28496, de 10 de diciembre de 2005, NAABOL, asumirá las funciones y atribuciones del comité ejecutivo del Plan de Contingencia y se encargará de realizar todas las acciones necesarias para este fin.

II. A fin de garantizar el funcionamiento normal de los aeropuertos y la navegación aérea, el personal técnico especializado habilitado para la ejecución del Plan de Contingencia que



desempeñaba funciones en la ex AASANA, podrá ser contratado previa evaluación por NAABOL.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.-

I. Se autoriza de manera excepcional y por única vez para la gestión 2021, al Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, a través del TGN, asignar recursos adicionales a favor de la Liquidadora de AASANA dependiente del Ministerio de Obras Públicas, Servicios y Vivienda, destinado al pago de obligaciones laborales, emergentes de la supresión de AASANA.

II. Para la aplicación del Parágrafo precedente, el Ministerio de Obras Públicas, Servicios y Vivienda debe realizar la evaluación y justificación del requerimiento, a efecto de realizar la remisión de la solicitud ante el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas.

De las disposiciones citadas, la naturaleza de la entidad, conforme al citado artículo 2, NAABOL es una entidad pública descentralizada de derecho público, con personalidad jurídica propia, en dicho marco, el artículo 8 expresamente prevé que las relaciones con sus servidores públicos se rigen por la Ley N°2027, Estatuto del Funcionario Público, de 27 de octubre de 1999 (en adelante EFP).

Principalmente, el D.S. N°4630 citado, determina que no existe de ninguna manera continuidad del personal de la ex administradora de aeropuertos AASANA a la nueva administradora NAABOL, establece facultad "potestativa", el optar o no, por la contratación del anterior personal técnico especializado de AASANA, puesto que a Disposición Transitoria Segunda expresamente señala "podrá ser contratado previa evaluación por NAABOL". Sujetándose, claro está, a las formas de contratación o de inserción de personal, propias de una entidad pública como lo es NAABOL.

Es menester revisar el marco legal aplicable, a fin de determinar la condición de servidor público, y si hubo o no alguna vulneración de derechos.

El artículo 232 de la CPE, establece: "*La 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*".

El artículo 233 de la CPE, norma: "*Son servidoras y servidores públicos las personas que desempeñan funciones públicas. Las servidoras y los servidores públicos forman parte de la carrera administrativa, excepto aquellas personas que desempeñen cargos electivos, las designadas y los designados, y quienes ejerzan funciones de libre nombramiento*".

Al respecto, el artículo 4 de la Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público de 27 de octubre de 1999, señala: "*(SERVIDOR PÚBLICO). Servidor público es aquella persona individual, que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad sometida al ámbito de aplicación de la presente Ley. El término servidor público, para efectos de esta Ley, se refiere también a los dignatarios, funcionarios y empleados públicos u otras personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales, cualquiera sea la fuente de su remuneración*".

Asimismo, el artículo 71 del citado EFP señala: "*(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 (ingreso a la carrera administrativa), **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.** El Poder Ejecutivo programará, en el ámbito de su competencia, la sustitución gradual de los funcionarios provisorios por funcionarios de carrera, mediante la implementación de programas de desarrollo institucional*". (el resaltado es nuestro)



Respecto a la condición provisoria de los servidores públicos, se cita la Jurisprudencia emanada del Tribunal Constitucional Plurinacional, entre otras, la siguiente:

SENTENCIA CONSTITUCIONAL PLURINACIONAL 0037/2025 en fundamentos jurídicos III.1 respecto a la temática de los distintos tipos de servidores, establece:

Clasificación de los servidores públicos en el Estatuto del Funcionario Público

El ámbito de aplicación del Estatuto del Funcionario Público (EFP), abarca a todos los servidores públicos que presten servicios en relación de dependencia con cualquier entidad estatal, independientemente de su fuente de remuneración; norma que establece como clasificación de los funcionarios públicos, los funcionarios electos, designados, de libre nombramiento, de carrera e interinos.

Al respecto, el art. 5 del EFP, señala que los servidores públicos se clasifican en:

“a) Funcionarios electos: Son aquellas personas cuya función pública se origina en un proceso eleccionario previsto por la Constitución Política del Estado. Estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa y Régimen Laboral del Presente Estatuto. b) Funcionarios designados: Son aquellas personas cuya función pública emerge de un nombramiento a cargo público, conforme a la Constitución Política del Estado; disposición legal u Sistema de Organización Administrativa aplicable. Estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa del presente Estatuto.

c) Funcionarios de libre nombramiento: Son aquellas personas que realizan funciones administrativas de confianza y asesoramiento técnico especializado para los funcionarios electos o designados. El Sistema de Administración de Personal, en forma coordinada con los Sistemas de Organización Administrativa y de Presupuesto, determinará el número y atribuciones específicas de éstos y el presupuesto asignado para este fin. Estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa del presente Estatuto.

d) Funcionarios de carrera: Son aquellos que forman parte de la administración pública, cuya incorporación y permanencia se ajusta a las disposiciones de la Carrera Administrativa que se establecen en el presente Estatuto”.

El art. 71 del citado Estatuto, respecto a la condición de funcionario provisorio, estableció que: “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 7o de la presente Ley”**

Por otro lado, en cuanto a los **derechos de los que gozan los funcionarios públicos de carrera, el art. 7 del prenombrado Estatuto, prevé: “II. Los funcionarios de carrera tendrán, además, los siguientes derechos:**

a) A la carrera administrativa y estabilidad, inspirada en los principios de reconocimiento de mérito, evaluación de desempeño, capacidad e igualdad.

(...)

c) A impugnar, en la forma prevista en la presente Ley y sus reglamentos, las decisiones administrativas que afecten a situaciones relativas a su ingreso, promoción o retiro, o aquellas que deriven de procesos disciplinarios.

d) A representar por escrito, ante la autoridad jerárquica que corresponda, las determinaciones que se juzguen violatorias de alguno de sus derechos”.

En ese sentido, es importante precisar que los servidores públicos electos, designados y de libre nombramiento no forman parte de la carrera administrativa, por lo tanto no tienen derecho a la estabilidad laboral, conforme lo señala el art. 233 de la CPE y el art. 5 de la EFP, y respecto a los **servidores públicos provisorios distintos a los de libre nombramiento- la SC 0474/2011-R de 18 de abril interpretando el art. 71 del EFP reconoció que en la administración pública continúa existiendo funcionarios públicos provisorios, entendidos como aquellos cargos sujetos a la carrera administrativa pero de manera provisional, pues no ingresaron por el procedimiento regular establecido en el ordenamiento jurídico sino por la decisión discrecional de la Máxima Autoridad Ejecutiva, quienes tampoco tienen derecho a la estabilidad laboral dado su forma de ingreso. Entendimiento reiterado en las Sentencias Constitucionales Plurinacionales 0491/2024-S4 y 0260/2024-S2.**



SENTENCIA CONSTITUCIONAL PLURINACIONAL 0677/2015 de 26 de junio de 2015, en fundamentos jurídicos III. respecto al "Personal Eventual contratado bajo las NB-SABS" y los servidores provisorios, establece:

"(...)III.3. De los funcionarios de carrera y provisionales en la administración pública

Con relación a la condición de funcionarios de carrera y provisionales, el art. 3 del Estatuto del Funcionario Público (EFP), refiere sobre el ámbito de aplicación que abarca a todos los servidores públicos que presten servicios en relación de dependencia con cualquier entidad del Estado, independientemente de la fuente de su remuneración; a su vez, el art. 5 de la misma norma, realiza una clasificación de los funcionarios públicos en: Electos, designados, de libre nombramiento, de carrera e interinos, señalando que son funcionarios de carrera: "aquellos que forman parte de la administración pública, cuya incorporación y permanencia se ajusta a las disposiciones de la carrera administrativa que se establecen en el presente Estatuto".

En relación a ello, sobre las otras personas que prestan servicios al estado, **el art. 6 del EFP establece que: "No están sometidas al presente Estatuto ni a la Ley General del Trabajo, aquellas personas que con carácter eventual o para la prestación de servicios específicos o especializados, se vinculen contractualmente con una entidad pública, estando sus derechos y obligaciones regulados en el respectivo contrato y ordenamiento legal aplicable y cuyos procedimientos, requisitos, condiciones y formas de contratación se regulan por las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios"**.

Asimismo, la misma normativa legal en su **art. 71, refiere en cuanto a los funcionarios provisorios que: "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 7 de la presente Ley"**; lo que significa que los funcionarios públicos son considerados de carrera cuando se haya demostrado que en su incorporación y estabilidad en el cargo cumplieron con todos los requisitos exigidos por las disposiciones de la carrera administrativa; es decir, que hubiesen sido sometidos a un proceso de reclutamiento de personal mediante convocatorias internas o externas, sobre la base de los principios de mérito, competencia y transparencia, conforme lo prevé el art. 23 del EFP y en caso de no estar comprendido dentro de esa categoría, serán considerados como provisorios sin que puedan acogerse a los derechos previstos para los funcionarios de carrera como: la inamovilidad funcionaria, a la estabilidad, ser destituido previo proceso interno y por las causales previstas por ley, entre otras.

En **el art. 36.I del Reglamento de la Ley del Estatuto del Funcionario Público, señala que: "Los funcionarios incorporados a las entidades públicas hasta la vigencia de la Ley N° 2027 sin proceso de convocatorias públicas competitivas y evaluación de méritos, tendrán el carácter de funcionarios públicos provisorios. Por consiguiente, dichos funcionarios no serán acreedores a los derechos contenidos en el numeral II del art. 7 de la mencionada Ley..."**.

Al respecto, la Jurisprudencia Constitucional sobre el derecho a la estabilidad laboral de las servidoras y servidores públicos de carrera y provisorios a través de la SCP 0061/2014-S-3 de 20 de octubre, citando a la SC 0257/2011-R de 16 de marzo, respecto al tema manifestó que: En virtud al art. 71 del EFP y a lo previsto en el art. 36 del DS 25749, reglamentario del Estatuto del Funcionario Público, por el cual se señaló que «Los funcionarios incorporados a las entidades públicas hasta la vigencia de la Ley N° 2027 sin proceso de convocatorias públicas competitivas y evaluación de méritos, tendrán el carácter de funcionarios públicos provisorios. Por consiguiente, dichos funcionarios no serán acreedores a los derechos contenidos en el numeral II del art. 7 de la mencionada Ley...» la jurisprudencia constitucional, a partir de la SC 0051/2002-R de 18 de enero de 2002,



sostuvo que los funcionarios provisorios no gozaban del derecho a la estabilidad laboral, que estaba previsto únicamente para los funcionarios de carrera, y que tampoco debían ser sometidos a previo proceso disciplinario para su destitución, conforme al siguiente razonamiento: (...)"

Al respecto y de la revisión de los antecedentes remitidos a conocimiento de esta instancia, se tiene que cursan documentos que dan cuenta de la última situación de servidor público de la cual es removido de NAABOL el ahora Recurrente, de los que se citan los relevantes últimos de acuerdo a lo siguiente:

- Memorándum MEM/DGE-UNRHH N° 0805/2025 de 08 de septiembre de 2025, expresamente señala: "(...) tengo a bien comunicarles, que a partir de la fecha, en tanto se realice la Convocatoria Pública respectiva, es designado (a) en el cargo de JEFE DE AEROPUERTO I-INTERNACIONAL JORGE WILSTERMANN dependiente de la Unidad de Aeropuerto Internacional Jorge Wilstermann. El número de ítem correspondiente a su puesto es el 856 de la planilla presupuestaria de Navegación Aérea y Aeropuertos Bolivianos con nivel salarial de JEFE 3/RESPONSABLE 2/PROFESIONAL2. (...)"
- Memorándum MEM/DGE-UNRHH N°1063/2025 de fecha 03 de diciembre de 2025, con referencia "AGRADECIMIENTO DE SERVICIOS", en cuyo tenor señala:
"Mediante el presente comunico a Usted que se ha dispuesto prescindir de sus servicios como Jefe de Aeropuerto I-Internacional Jorge Wilstermann dependiente de la Unidad de Aeropuerto Internacional Jorge Wilstermann (JEFE 3/RESPONSABLE 2/PROFESIONAL2- Ítem 856) siendo su vinculación laboral con la entidad hasta el día 4 de diciembre del presente.
En consecuencia, su personal deberá cumplir todas las disposiciones administrativas para su desvinculación laboral a través de la tramitación del Formulario de Solvencia Institucional; realizar su respectiva declaración jurada de bienes y rentas, y presentar ambos documentos en los plazos establecidos en normativa vigente a la oficina de Recursos Humanos de la Dirección Regional."

De acuerdo al Memorándum MEM/DGE-UNRHH N° 0805/2025 de 08 de septiembre de 2025, antes citado, el Sr. Rodrigo Jorge Andrés Torrico, no ingresó a NAABOL al cargo "JEFE 3/RESPONSABLE 2/PROFESIONAL2- Ítem 856" por el procedimiento regular establecido en el Estatuto del Funcionario Público, sino por la decisión discrecional de la Máxima Autoridad Ejecutiva que firma dicho memorándum de designación: el "Director General Ejecutivo de NAABOL", de hecho el mismo memorial señala expresamente: "**en tanto se realice la Convocatoria Pública es designado (...)**", lo cual de ninguna manera condiciona a la entidad a la realización de tal convocatoria en determinado tiempo, ni establece ninguna prerrogativa del servidor provisorio respecto de la Convocatoria en caso de darse.

En el presente caso, por el Memorándum de designación de fecha 08 de septiembre de 2025 antes citado, se puede establecer que el Recurrente desarrolló sus funciones en NAABOL **como servidor público provisorio o irregular**, en el marco de lo dispuesto por el artículo 71 del EFP, al haber ingresado de manera directa y sin proceso de selección público y competitivo, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999, sus Reglamentos y las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal aprobado mediante Decreto Supremo N° 26115 de 16 de marzo de 2001, **en ese entendido el Sr. Rodrigo Jorge Andrés Torrico nunca fue servidor público de carrera.**

<De las implicancias de la condición de Servidor Público Provisorio.-

- SCP. 0068/2013 de 11 de enero de 2013, respecto a la distinción normativa, **diferenciación entre el servidor público de carrera y el funcionario provisorio**, pronunció: "En ese contexto, el art. 4 del EFP define al servidor público como: "...aquella persona individual, que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad sometida al ámbito de aplicación de la presente Ley. El término servidor público, para efectos de esta Ley, se refiere también a los dignatarios, funcionarios y



empleados públicos u otras personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales, cualquiera sea la fuente de su remuneración"; es decir, que la relación de dependencia de una entidad sometida al Estatuto del Funcionario Público, sin distinción de su jerarquía o calidad la que determina su condición de servidor público, entendimiento que fue asumido en la SC 0474/2011-R de 18 de abril.

III.4. Funcionarios públicos de carrera y provisorios

La jurisprudencia constitucional con relación a los funcionarios provisorios mediante la Sentencia Constitucional señalada precedentemente, indicó que: "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 7° de la presente Ley. El Poder Ejecutivo programará, en el ámbito de su competencia, la sustitución gradual de los funcionarios provisorios por funcionarios de carrera, mediante la implementación de programas de desarrollo institucional, o sea que la diferencia entre servidores públicos de carrera y provisorios, radica en que los primeros además de los derechos establecidos en el art. 70 I. del referido estatuto, tienen derecho a la carrera administrativa y estabilidad laboral, inspirada en los principios de reconocimiento de mérito, evaluación de desempeño, capacidad e igualdad, entre otras; además a impugnar, en la forma prevista en el Estatuto del Funcionario Público y sus reglamentos, las decisiones administrativas que afecten situaciones relativas a su ingreso, promoción o retiro, o aquellas que deriven de procesos disciplinarios".

De la misma forma, la Sentencia Constitucional señalada precedentemente precisó: "...la distinción existente entre servidor público de carrera y servidor público provisorio, señalando que la diferencia entre ambos radica en las previsiones por los arts. 7.II y 71 de la indicada norma legal, que rige el sistema de administración de personal en las entidades públicas (...).

Los **servidores públicos provisorios** gozan de los mismos derechos establecidos en el art. 7.I 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.** La jurisprudencia constitucional, precisó que si para el retiro de un funcionario provisorio se invocare una causal, ello conlleva la realización de un proceso previo y en su caso el derecho a la impugnación de ese acto administrativo".

- SCP. 0773/2016-S1 de 10 de agosto de 2016, en su numeral III.4, establece: "En tal sentido, funcionario provisorio era la condición circunstancial de los señalados precedentemente cuya incorporación a la administración pública generalmente se operó de forma directa; la misma norma prevé que el Órgano Ejecutivo debe programar la sustitución gradual de los funcionarios provisorios por funcionarios de carrera; en tal sentido dicha condición lo ostentaban solo quienes se encontraban en desempeño de la función pública a tiempo de vigencia del Estatuto y no resultaba aplicable a las nuevas incorporaciones provisionales de personal, para cuyo efecto el art. 5 inc. e) del mismo EFP previó el **funcionario interino**. Pese a lo señalado, muchas entidades han continuado incorporando personal de manera directa, a quienes evidentemente no se les puede reconocer de manera automática como funcionarios de carrera, **sino como provisorios**, pero a su vez esto implica que no puedan gozar de la estabilidad laboral, encontrándose en una suerte de desprotección.

Funcionarios **provisorios e interinos, se asemejan** en el hecho de que pueden desempeñar cargos que corresponden a la carrera administrativa, pero debido a las circunstancias y la necesidad de cubrir las acefalías, su incorporación como servidor público se operó de manera directa; la diferencia entre estos radica en que los provisorios, además de haber ingresado de manera directa, a tiempo de entrar en vigencia el EFP, no contaban con determinada antigüedad en el desempeño de su cargo, en cambio los interinos fueron incorporados en vigencia de las regulaciones de dicha norma legal y pueden ejercer funciones por un periodo limitado por la misma ley, en el cual la entidad debe convocar al



proceso de selección del personal.

Los provisorios, no tienen un periodo fijo de funciones y al haber sido incorporados sin un proceso de calificación y evaluación, su desvinculación también se podría operar de la misma forma, vale decir sin invocar ninguna causal, ni tampoco requerir un proceso de destitución, resultando aplicable la misma regla que para su ingreso, excepto en aquellos casos en que su destitución resulte de haber incurrido en responsabilidad administrativa en el ejercicio de sus funciones.

- SCP. 0787/2017-S2 de 14 de agosto de 2017, en su numeral III.1, manifiesta: “Los servidores públicos provisorios gozan de los mismos derechos establecidos en el art. 7.I 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.** La jurisprudencia constitucional, precisó que si para el retiro de un funcionario provisorio se invocare una causal, ello conlleva la realización de un proceso previo y en su caso el derecho a la impugnación de ese acto administrativo».
- SCP. 1042/2016-S1 de 26 de octubre de 2016, en su numeral III.5, señala: “... **el grupo denominado simplemente provisorio, son aquellos servidores públicos que ingresan a trabajar a una institución de manera directa, sin que existiría un proceso de selección de personal previo,**” ... “circunstancia en la que se encontraba la accionante, quien ingresó a trabajar a la referida institución como ya se mencionó, sin que se hubiese presentado a una convocatoria pública o interna para el efecto, lo que significa que no tenía la condición de servidora pública de carrera, por ende tampoco contaba con los derechos que a éstos les asiste, como la estabilidad laboral, **lo que implica también que su remoción, retiro o desvinculación laboral sea de manera directa, sin la invocación de alguna causal y sin la exigencia de que sea como consecuencia de un proceso administrativo interno previo.**”

◀Respecto a la Legalidad de la decisión de desvinculación.-

Es pertinente considerar el ordenamiento normativo que sustenta la decisión administrativa de desvinculación, para dilucidar si corresponde o no, en su caso, deferir la revocatoria de la decisión de desvinculación asumida.

Atribuciones del Director General Ejecutivo de NAABOL.

Es necesario establecer las atribuciones y facultades que tiene la Máxima Autoridad Ejecutiva de NAABOL respecto a la dirección de los Recursos Humanos y talento humano dentro de la entidad que dirige.

Marco legal institucional de NAABOL, establecido en el Decreto Supremo N° 4630 de 21 de 30 de noviembre de 2021, de creación de NAABOL, establece:

ARTÍCULO 6.- (ATRIBUCIONES DE LA O EL DIRECTOR GENERAL EJECUTIVO).

Son atribuciones de la o el Director General Ejecutivo:

- a) Ejercer la representación legal de la Institución;
- b) Ejercer la calidad de Máxima Autoridad Ejecutiva de la Institución;
- c) Aprobar la política general de NAABOL, en el marco de las políticas que defina el Estado Plurinacional de Bolivia;
- d) Aprobar reglamentos internos, manuales y toda normativa necesaria para el cumplimiento de las finalidades de NAABOL;
- e) Aprobar el Plan Operativo Anual y el Anteproyecto del Presupuesto de la Institución y las correspondientes modificaciones;
- f) Aprobar el Plan Estratégico Institucional;



- g) Aprobar la estructura organizacional de la Institución, en el marco de la normativa vigente;
- h) Aprobar la escala salarial de la Institución y/o remitirla al Ministerio de Obras Públicas, Servicios y Vivienda para su respectiva aprobación cuando corresponda, en el marco de la normativa vigente;
- i) Aprobar la ejecución presupuestaria, estados financieros y memoria anual de la Institución;
- j) Requerir la realización de auditorías externas o internas, sobre actividades de NAABOL;
- k) Realizar y autorizar los actos administrativos necesarios para el funcionamiento de la Institución;
- l) Negociar y suscribir contratos, convenios y/o acuerdos para la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos, en el marco de la normativa vigente;
- m) Otras actividades inherentes a su cargo.

Por tanto, la decisión del Director General Ejecutivo de NAABOL de remover a personal de la entidad, ha sido ejercida con las facultades y atribuciones legalmente establecidas y con el objeto de cumplir los actos necesarios para el funcionamiento de la entidad, cumpliendo el objeto de NAABOL y a los fines del Estado, más aún, considerando en el momento de la desvinculación no existía prohibición alguna o modificación de dichas atribuciones o prohibición de ejercicio de las mismas.

De la jurisprudencia antes citada, que analiza la normativa del EFP, se infiere que el único servidor público que goza de estabilidad laboral es el funcionario de carrera. Como ya se tiene citado, el EFP realiza la diferenciación de las diferentes categorías de servidores públicos, donde únicamente los funcionarios de carrera gozan de derecho a estabilidad laboral, no pudiendo ser extensible dicha garantía a las demás categorías de funcionarios al margen de lo taxativamente establecido en la norma y comprendido en la jurisprudencia.

Conforme al ordenamiento jurídico, legislación vigente y la jurisprudencia constitucional, vinculante por mandato del artículo 203 de la Constitución Política del Estado (CPE); la previsión del artículo 48 de la Constitución Política del Estado de Bolivia, que garantiza la estabilidad laboral, es reconocido a los trabajadores bajo el régimen de la Ley General del Trabajo, que no aplica en el caso presente que se analiza, y para los servidores públicos de carrera bajo el régimen del EFP, que tampoco aplica en el presente, no así para los servidores públicos irregulares o provisorios, condición del Recurrente.

Consiguientemente, la determinación de desvinculación asumida mediante Memorandum MEM/DGE-UNRHH N°1063/2025 de 03 de diciembre de 2025, emitido por el Director General Ejecutivo de NAABOL, corresponde en legalidad, en pleno uso de las atribuciones legalmente establecidas en el artículo 6 del Decreto Supremo N°4630 de 30 de noviembre de 2021, por lo que no vulnera derecho alguno del Recurrente en su calidad de ex servidor público provisorio o irregular.

En conclusión, contrario a lo que invoca el Recurrente en su recurso, ni la calidad de personal eventual que inicialmente tuvo (2022, 2023 y 2024), ni la posterior relación con NAABOL, que concluye con aceptación a renuncia al cargo de "Jefe de Unidad Regional de Operaciones Cochabamba" al 03 de septiembre de 2025 (Memorandum MEM/DGE-UNRHH N°0794/2025 de 05 de septiembre de 2025), ni la calidad de servidor público provisorio o irregular de la cual es removido del cargo de "Jefe de Aeropuerto I-Internacional Jorge Wilstermann" que ocupó por unos meses (de 08 de septiembre al 04 de diciembre de 2025), nada de ello, tiene la virtud de cambiar la naturaleza de la relación que tuvo con NAABOL, que a los efectos, conforme a la normativa y jurisprudencia constitucional analizadas, implica que no le asiste ninguna estabilidad laboral, por el hecho de que su ingreso y la causa por la que ocupaba un cargo no responden a un proceso de reclutamiento y selección de personal en cumplimiento de la normativa aplicable al régimen del funcionario público, siendo definitivamente su condición de servidor público provisorio o irregular, de libre decisión ejecutiva tanto en la designación así como en su remoción. Por lo que, no se tiene fundamento legal alguno que resultare



conducente a la petición incoada por el Recurrente.

Que a través del Informe Jurídico INF/MOPSV/DGAJ RJ N° 44/2026 de 24 de abril de 2026, la Dirección General de Asuntos Jurídicos de este Ministerio, producto del análisis expuesto, recomendó la emisión de Resolución Ministerial por medio de la cual se Rechace el Recurso Jerárquico interpuesto por Rodrigo Jorge Andrés Torrico Ramos contra la Resolución Administrativa DNJ-RA N° 001/2026 de 15 de enero de 2026, emitida por Navegación Aérea y Aeropuertos Bolivianos - NAABOL, en aplicación del inciso c) del artículo 124 del Reglamento a la Ley de Procedimiento Administrativo, aprobado por Decreto Supremo N° 27113 de 23 de julio de 2003.

POR TANTO:

El Ministro de Obras Públicas, Servicios y Vivienda, designado por Decreto Presidencial N°5486 de 09 de noviembre de 2025; en ejercicio de sus atribuciones,

RESUELVE:

ÚNICO.- Rechazar el Recurso Jerárquico interpuesto por Rodrigo Jorge Andrés Torrico Ramos, Confirmando la Resolución Administrativa DNJ-RA N° 001/2026 de 15 de enero de 2026, emitida por Navegación Aérea y Aeropuertos Bolivianos - NAABOL, en aplicación de lo dispuesto por el inciso del inciso c) del artículo 124 del Reglamento a la Ley de Procedimiento Administrativo, aprobado por Decreto Supremo N° 27113 de 23 de julio de 2003.

Comuníquese, regístrese y archívese.


Mauricio Zamora Liebers
MINISTRO
Min. Obras Públicas, Servicios y Vivienda
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

MCA/MAC

