



DECRETO EDIL N° 470/2025

Dr. Enrique Leñaño Palenque
ALCALDE

GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE SUCRE

Sucre, 11 NOV 2025

VISTOS:

Informe N° 083/2025 de fecha 29 de octubre de 2025; Informe Técnico N°0052/2025 de fecha 29 de octubre 2025; Informe Legal SMSSED/DIMUSA/ABOG N° 065/2025 de fecha 29 de octubre de 2025; Informe Técnico con N° 1265/2025 de fecha 31 de octubre de 2025; Informe Técnico Jefatura de Presupuestos CITE N° 77/2025, de fecha 04 de noviembre de 2025, Informe Financiero Dirección de Finanzas CITE N° 027/2025, de fecha 05 de noviembre de 2025 y todo cuanto se tuvo presente.

CONSIDERANDO:

Que el **Artículo 48 en sus parágrafos I,II y III de la constitución política del estado** indica que: I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio. II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador. III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos

Que, el **Artículo 302 parágrafo I de la Constitución Política del Estado**, establece que: Son competencias exclusivas de los gobiernos municipales autónomos, en su jurisdicción:

23. Elaborar, aprobar y ejecutar sus programas de operaciones y su presupuesto.

Que, el Artículo 410 parágrafo II de la **Constitución Política del Estado**, establece que: II. La Constitución es la norma suprema del ordenamiento jurídico boliviano y goza de primacía frente a cualquier otra disposición normativa. El bloque de constitucionalidad está integrado por los Tratados y Convenios internacionales en materia de Derechos Humanos y las normas de Derecho Comunitario, ratificados por el país. La aplicación de las normas jurídicas se regirá por la siguiente jerarquía, de acuerdo a las competencias de las entidades territoriales:

1. Constitución Política del Estado.
2. Los tratados internacionales.
3. Las leyes nacionales, los estatutos autonómicos, las cartas orgánicas y el resto de legislación departamental, municipal e indígena.
4. Los decretos, reglamentos y demás resoluciones emanadas de los órganos ejecutivos correspondientes.

Que, el **Artículo 1 de la Ley N° 482 de Gobierno Autónomos Municipales**, establece que: “La presente Ley tiene por objeto regular la estructura organizativa y funcionamiento de los Gobiernos Autónomos Municipales, de manera supletoria. Estableciendo su Artículo 2 que: “La presente Ley se aplica a las Entidades Territoriales Autónomas Municipales que no cuenten con su Carta Orgánica Municipal vigente, y/o en lo que no hubieran legislado en el ámbito de sus competencias.”, concordante con lo establecido en el Artículo 3: “La normativa legal del Gobierno Autónomo Municipal, en su jurisdicción, emitida en el marco de sus facultades y competencias, tiene carácter obligatorio para toda persona natural o colectiva, pública o privada, nacional o extranjera; así como el pago de Tributos Municipales y el cuidado de los bienes públicos”.





Que, el Artículo 13. (Jerarquía Normativa Municipal) La Normativa Municipal estará sujeta a la Constitución Política del Estado. La jerarquía de la normativa municipal, por órgano emisor de acuerdo a las facultades de los Órganos de los Gobiernos Autónomos Municipales, es la siguiente:

Órgano Legislativo:

- a) Ley Municipal sobre sus facultades, competencias exclusivas y el desarrollo de las competencias compartidas.
- b) Resoluciones para el cumplimiento de sus atribuciones.

Órgano Ejecutivo:

- a) Decreto Municipal dictado por la Alcaldesa o el Alcalde firmado conjuntamente con las Secretarías o los Secretarios Municipales, para la reglamentación de competencias concurrentes legisladas por la Asamblea Legislativa Plurinacional y otros.
- b) Decreto Edil emitido por la Alcaldesa o el Alcalde Municipal conforme a su competencia.
- c) Resolución Administrativa Municipal emitida por las diferentes autoridades del Órgano Ejecutivo, en el ámbito de sus atribuciones.

- Artículo 26. (Atribuciones de la Alcaldesa o el Alcalde Municipal) La Alcaldesa o el Alcalde Municipal, tiene las siguientes atribuciones: 5. Dictar Decretos Ediles. 10. Dirigir la Gestión Pública Municipal.

Que, el Artículo 9 párrafo I de la Ley N° 031, Ley Marco de Autonomías y Descentralización "Andrés Bóñez", establece que: I. La autonomía se ejerce a través de:
4. La planificación, programación y ejecución de su gestión política, administrativa, técnica, económica, financiera, cultural y social.

Que, el DECRETO SUPREMO N° 5154, dispone:

Artículo 1.- (Objeto). El presente Decreto Supremo tiene por objeto:

- a) Establecer el Incremento Salarial para la gestión 2024, para los profesionales y trabajadores en el Sector Salud; personal docente y administrativo del Magisterio Fiscal, así como para el Servicio Departamental de Gestión Social - SEDEGES, miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Boliviana;
- b) Establecer el Incremento Salarial en el sector privado;
- c) Establecer el Salario Mínimo Nacional para la gestión 2024.

Artículo 2°.- (Incremento salarial) Se establece el Incremento Salarial de hasta el tres por ciento (3%), aplicable de la siguiente manera...

Artículo 3.- (Financiamiento Del Incremento Salarial).

- I. El costo por el Incremento Salarial dispuesto en el Artículo 2 del presente Decreto Supremo, así como su incidencia en la previsión social y otras partidas de gasto en remuneraciones, será cubierto con recursos del Tesoro General de la Nación - TGN, en aquellas entidades públicas que financian su escala salarial con fuentes 10 - 111 "TGN", y 41 - 111 "Transferencias TGN".
- II. El Incremento Salarial para la AGEMED, las Cajas de Salud y las entidades de la Seguridad Social, señaladas en el presente Decreto Supremo, debe ser financiado con recursos específicos generados por su actividad.

Artículo 4.- (Responsabilidad). La determinación y aplicación del Incremento Salarial establecido en el presente Decreto Supremo, a favor de las entidades públicas, es responsabilidad de la Máxima Autoridad Ejecutiva - MAE de cada entidad, para lo cual deberá aplicar, bajo su responsabilidad, criterios de disponibilidad y sostenibilidad financiera.





Disposición Final Segunda. - Las Entidades Territoriales Autónomas y sus respectivas instituciones desconcentradas y descentralizadas, conforme establece la Constitución Política del Estado y el Artículo 113 de la Ley N° 031, de 19 de julio de 2010, Marco de Autonomías y Descentralización "Andrés Báñez", podrán fijar el incremento salarial acorde y dentro los parámetros del presente decreto.

Disposición Final Quinta.- A efecto de dar cumplimiento a lo establecido en el presente Decreto Supremo, en el marco del Artículo 30 de la Ley N° 2042, de 21 de diciembre de 1999, de Administración Presupuestaria, el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, efectuará el registro de los trasposos presupuestarios intrainstitucionales, cuando corresponda, en los presupuestos institucionales de las entidades públicas, a través de formularios específicos; para lo cual se exceptúa la aplicación del inciso a) del Artículo 12 del Reglamento de Modificaciones Presupuestarias aprobado por Decreto Supremo N° 3607, de 27 de junio de 2018.

Disposición Final Octava. - De manera excepcional, para la presente gestión:

- a. Se considerará como porcentaje máximo el incremento salarial en las empresas públicas del nivel central del Estado, el establecido en el Artículo 2 del presente Decreto Supremo, debiendo las mismas cumplir los requisitos, procedimientos y plazos establecidos en el Decreto Supremo N° 2348, de 1 de mayo de 2015;
- b. Para las Empresas Públicas de los Gobiernos Autónomos Departamentales o Municipales, se podrá fijar un incremento salarial considerando como porcentaje máximo el establecido en el Artículo 2 del presente Decreto Supremo, de acuerdo a su sostenibilidad financiera y en el marco de su normativa vigente.

La Ley Autonómica Municipal N° 210/2021 de 08 de septiembre de 2021:

- **ARTÍCULO 1 ((OBJETO)).** La presente Ley Municipal Autonómica tiene por objeto APROBAR el Plan Operativo Anual (POA -2022) Presupuesto Institucional 2022 y el Presupuesto Plurianual ajustado del Gobierno Autónomo Municipal de Sucre, conforme lo establecido en el artículo 6 de la Ley N° 482 DE Gobiernos Autónomos Municipales, concordante con el artículo 340 de la Constitución Política del Estado.

La Ley Autonómica Municipal N° 272/2022 de 06 de septiembre de 2022, establece:

- **ARTÍCULO 1 ((OBJETO)).** La presente Ley Municipal Autonómica tiene por objeto modificar el artículo 14 de la Ley N° 210/2021, Ley del POA y Presupuesto Institucional 2022 del Gobierno Autónomo Municipal de Sucre.

La Ley Autonómica Municipal N° 273/2022 de 06 de septiembre de 2022, establece:

- **ARTÍCULO 1 ((OBJETO)).** La presente Ley Municipal Autonómica, tiene por objeto APROBAR el "Plan Operativo Anual y Presupuesto Institucional 2023 y Presupuesto Plurianual ajustado del G.A.M.S.", conforme lo establecido en el artículo 6 de la Ley N° 482 DE Gobiernos Autónomos Municipales, concordante con el artículo 340 de la Constitución Política del Estado.
- **ARTÍCULO 14.- (APROBACIÓN DE LA ESCALA SALARIAL).**- APROBAR la Escala Salarial Consolidada Gobierno Autónomo Municipal de Sucre para la Gestión 2023, conforme a la siguiente estructura...

La Ley Autonómica Municipal N° 362/2023 de 07 de septiembre de 2023:

- ✓ **Artículo 14 ((Aprobación De La Escala Salarial)).** APROBAR la escala Salarial del Ejecutivo Municipal, Escala Salarial Consolidada del Gobierno Autónomo Municipal de Sucre y la planilla Presupuestaria del Ejecutivo Municipal para la Gestión 2024, para la Gestión 2024....."

La Ley Municipal Autonómica No. 440/2024 Ley del plan Operativo Anual (POA) y Presupuesto Institucional 2025 y Presupuesto Plurianual Ajustado del Gobierno Autónomo





Municipal de Sucre, dispone:

- ✓ **Artículo 1.- (Objeto).** La presente Ley Municipal Autonómica, tiene por objeto APROBAR el "PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) Y PRESUPUESTO INSTITUCIONAL 2025 Y PRESUPUESTO PLURIANUAL AJUSTADO DEL G.A.M.S", conforme lo establecido en el artículo 6 numeral IV de la Ley N° 482 de Gobiernos Autónomos Municipales, concordante con el artículo 16 numeral 14 del mismo cuerpo legal y el artículo 340 de la Constitución Política del Estado.
- ✓ **Artículo 14.- ((Aprobación de la Escala Salarial).** APROBAR la escala Salarial del Ejecutivo Municipal, Escala Salarial Consolidada del Gobierno Autónomo Municipal de Sucre y la planilla Presupuestaria del Ejecutivo Municipal para la Gestión 2025, para la Gestión 2025....."

La Ley Municipal Autonómica No. 486/2025 Ley del Plan Operativo Anual (Poa) Presupuesto Institucional 2026 y Presupuesto Plurianual Ajustado 2026- 2030 del Gobierno Autónomo Municipal de Sucre, establece:

- ✓ **Artículo 1.- (Objeto).** La presente Ley Municipal Autonómica, tiene por objeto APROBAR el "PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) PRESUPUESTO INSTITUCIONAL 2026 Y PRESUPUESTO PLURIANUAL AJUSTADO 2026 - 2030 DEL GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE SUCRE", conforme lo establecido en el artículo 6 numeral IV de la Ley N° 482 de Gobiernos Autónomos Municipales, concordante con el artículo 16 numeral 14 del mismo cuerpo legal y el artículo 340 de la Constitución Política del Estado.
- ✓ **Artículo 14.- ((Aprobación de la Escala Salarial y Planilla Presupuestaria).** APROBAR la escala Salarial Consolidada de los Órganos Ejecutivo y Legislativo del Gobierno Autónomo Municipal de Sucre y la planilla Presupuestaria Municipal para la Gestión 2026..."

EL REGLAMENTO PARA APROBACIÓN DE ESCALAS SALARIALES DE LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO aprobado **Resolución Ministerial N°386** dispone:

- ✓ **ARTÍCULO 2. (ÁMBITO DE APLICACIÓN).** I. El presente reglamento debe ser aplicado por las Entidades del Sector Público que se encuentran contempladas en el Presupuesto General del Estado, según normativa vigente. II. Las Entidades Territoriales Autónomas y Universidades Públicas Autónomas deberán considerar los formatos establecidos en el presente Reglamento para la aprobación de sus escalas salariales.
- ✓ **ARTÍCULO 4. (ATRIBUCIÓN).** Cuando la norma específica de la Entidad Pública no señale la instancia encargada de la aprobación de estructura de cargos, escala salarial y/o planilla presupuestaria, se entenderá que dicha atribución recae sobre la máxima instancia resolutoria, la cual será ejercida en el marco de lo dispuesto por la normativa vigente; debiendo el informe jurídico de la referida entidad estipular de manera clara esta fundamentación.

CONSIDERANDO II:

En el marco jurídico de las Normas Básicas del Sistema de Organización Administrativa y el Reglamento Específico del Sistema de Organización Administrativa del Órgano Ejecutivo del Gobierno Autónomo Municipal de Sucre, el Ejecutivo Municipal mediante **Decreto Municipal N°33/2022**, dispuso: "**APROBAR** el REDISEÑO A ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE SALUD, dependiente de la Secretaria Municipal Salud, Educación y Deportes, del Órgano Ejecutivo del Gobierno Autónomo Municipal de Sucre, en lo concerniente al cambio de nomenclatura de algunos puestos ya existentes y la creación de 90 ítems".

En ese sentido, mediante Decreto Edil N°67/2022, de fecha 08 de diciembre de 2022 en observancia estricta de lo establecido por lo dispuesto por Ley Autonómica Municipal N°210/2021 de fecha de 09 de septiembre de 2021 y Ley Autonómica Municipal N°272/2022 de fecha 06 de septiembre de 2022, se APROBÓ el Desglose de la Escala Salarial correspondiente a





los 90 Ítems de Salud, escala salarial que a pesar de los diferentes incrementos salariales emitidos durante las gestiones de 2023, 2024 y 2025, se viene manteniendo para los 90 Ítems de Salud creados mediante Decreto Municipal N°33/2022, siendo necesario efectuar el ajuste a la escala salarial.

Por lo cual, la Dirección Municipal de Salud dependiente de la Secretaria Municipal de Salud Educación y Deportes, después de realizar el análisis que corresponde en razón de materia a través de las instancias competentes justifican, motivan y recomiendan la MODIFICACION DEL DECRETO EDIL GAMS N°67/2022 PARA EL AJUSTE DE LA ESCALA SALARIAL DE LOS 90 ITEMS DE SALUD, a través de los siguientes documentos administrativos que para una mejor comprensión son desarrollados.

Que, el Informe N° 083/2025 de fecha 29 de octubre de 2025, elaborado por Lic. Ever Rojas Flores Administrador Hospital Materno Infantil Poconas, Lic. Vladimir Salinas Ríos Administrador Hospital San Pedro Claver, Lic. Juan Manuel Martínez B. Administrador a.i Dirección Municipal de Salud, Lic. Ninoshka Rosario Zárate Valdez Profesional Administrador II Hospital Jefatura Municipal de Salud, Dra. Mirta Fanny Serrudo Mendoza Profesional III Medico Responsable de Establecimientos de Salud de Primer Nivel, establece:

(...) ACCIONES ADMINISTRATIVAS

Para lograr el objetivo planteado y proceder a la modificación de la actual escala salarial de los 90 ítem's creados para la Dirección Municipal de Salud se realizó el análisis respectivo en las diferentes partidas presupuestarias asignadas a las Direcciones Administrativas 1 Dirección Municipal de Salud, 3 Hospital San Pedro Claver, 4 Hospital Materno Infantil Poconas y 5 Establecimientos de salud de Primer Nivel. Dichos presupuestos serán cubiertos por recursos identificados en las partidas 11220 Bono de Antigüedad, 11600 Asignaciones Familiares y 15400 Otras Previsiones. Además de garantizar estos recursos en el Presupuesto Anual Operativo de la gestión 2026".

*"Conclusiones: En base a la información proporcionada líneas arriba, se pudo determinar que al haberse identificado los recursos necesarios para la modificación de la escala salarial de los 90 ítems creados en la gestión 2022 dependientes de la Dirección Municipal de Salud, acorde al incremento vegetativo, en base a la actual situación económica del País, es procedente realizar la misma."; "Recomendación Por los antecedentes expuestos líneas arriba, se recomienda a su Autoridad que en el marco de las atribuciones conferidas a su persona se remita por las instancias correspondientes el presente informe de factibilidad para proceder a la **MODIFICACIÓN DE LA ESCALA SALARIAL DE LOS 90 ITEMS DE SALUD** dependientes de la Dirección Municipal de Salud del Gobierno Autónomo Municipal de Sucre".*

Que, el Informe Técnico N°0052/2025 de fecha 29 de octubre 2025, emitido por Dr. Wilson Moscoso Tardío Médico Cirujano Jefe Municipal de Salud, Dra. Mirta Fanny Serrudo Mendoza Profesional III Medico Responsable de Establecimientos de Salud de Primer Nivel, Dr. Bruce Salazar Balderrama Planificador DIMUSA; Dra. Martha Victoria Sandi Huaylla Médico Cirujano Directora Hospital Materno Infantil Poconas, Dra. Jhilda M. Pallares Marín Directora Hospital San Pedro Claver, Dra. María Isabel Garrón Y. Directora Municipal de Salud, mismo que establece en aquellos aspectos más importantes de manera textual lo siguiente:

"(...) 3.-JUSTIFICACIÓN

La presente justificación se fundamenta en el crecimiento vegetativo de la demanda de servicios de salud, entendido como el incremento sostenido, previsible y no discrecional en la necesidad de atención sanitaria, derivado de factores demográficos, epidemiológicos, normativos y de cobertura, que exceden la capacidad actual de la estructura de recursos humanos de la entidad.

Este fenómeno responde a dinámicas estructurales que no pueden abordarse únicamente mediante ajustes administrativos, sino que exigen soluciones sostenibles, incluyendo una escala salarial actualizada para el personal de salud, que garanticen el pleno ejercicio del derecho a la salud y el cumplimiento de los estándares técnicos nacionales.

Factores que sustentan el crecimiento vegetativo en salud:





3.1. Crecimiento poblacional y envejecimiento demográfico:

La población bajo cobertura de la Red Municipal de Salud ha aumentado un 10% desde 2022. Paralelamente, la proporción de personas mayores de 60 años ha crecido del 11% al 40%, incrementando la demanda de servicios crónicos, rehabilitación y atención primaria.

Según la información reportada por la Coordinación de Red I – Sucre y la Coordinación de Red -7 Oropeza del municipio de Sucre, dependiente del Servicio Departamental de Salud (SEDES), se estima una cobertura de 33.574 personas mayores de 60 años.

De acuerdo con los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística (INE), la población total de personas mayores de 60 años en el municipio de Sucre asciende aproximadamente de 62.316 habitantes en la Gestión 2024 y en la gestión 2012 44,320 habitantes. Datos oficiales proporcionados:

- Población mayor de 60 años en 2012: 44.320 habitantes
 - Población mayor de 60 años en 2024: 62.316 habitantes
- Fórmula para el porcentaje de crecimiento:
Porcentaje de crecimiento=(Poblacion2024-Poblacion2012 / Población 2012)×100
Sustituimos los valores en la fórmula:
Porcentaje de crecimiento=(62.316-44.320 / 44.320)×100
(crecimiento absoluto)
62.316 - 44.320 = 17.996
Dividir la diferencia entre la población inicial (2012)
17.996 / 44.320 ≈ 0.4060
40.60%

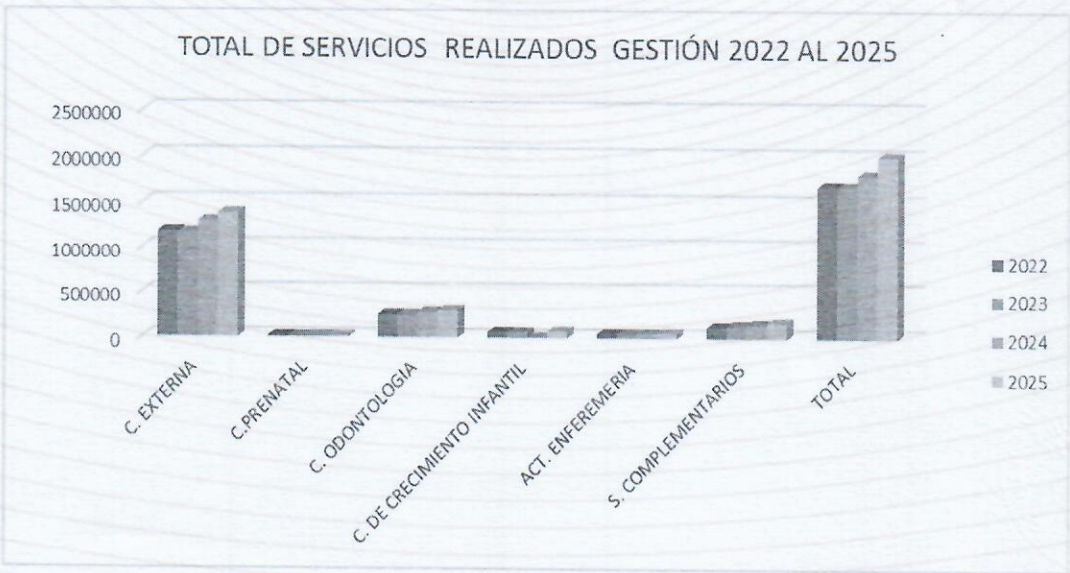
La población de personas mayores de 60 años en el municipio de Sucre creció un 40.60% entre 2012 y 2024.

3.2 Ampliación de la cobertura de los servicios de salud:

La incorporación de nuevas prestaciones (ej.: consulta de seguimiento de enfermedades crónicas, consulta de especialidad, sesión de hemodiálisis, servicios de laboratorio, servicios de gabinete de Imagenología, servicios especializados de UTI-UCIN) ha incrementado en un 32% el volumen de consultas, procedimientos y seguimientos obligatorios, sin ajuste proporcional en personal.

3.3 Aumento sostenido de la demanda asistencial:

GRAFICO N° 10 TOTAL DE SERVICIOS REALIZADOS EN ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEPENDIENTES DEL G.A.M.S. GESTION 2022-2025





EL PORCENTAJE TOTAL DE CRECIMIENTO DEL TOTAL DE LOS SERVICIOS REALIZADOS DESDE LA GESTIÓN 2022 HASTA LA GESTIÓN 2025 ES DE 19.07%

Entre las gestiones 2022 y 2025, el total de Servicios Realizados en el Sistema Municipal de salud experimentó un crecimiento del 19.07%, al pasar de 1.698.398 servicios en 2022 a 2.022.314 en 2025. Este incremento cuantitativo refleja una presión asistencial sostenida y creciente sobre la Red de Servicios de salud, que no puede atribuirse únicamente al crecimiento vegetativo de la población el cual, según proyecciones del INE ronda apenas el 1.2% anual a nivel nacional, sino que responde también a factores como el mayor acceso a la atención, la expansión de la cobertura, y la implementación de nuevos Establecimientos de salud, particularmente aquellos con jornadas extendidas de 12 horas

Sin embargo, este notable aumento en la demanda no ha sido acompañado por un incremento proporcional en RRHH. Los equipos médicos de salud continúan operando con dotaciones similares generando sobre carga laboral.

En este contexto, resulta imperativo y justo considerar una modificación en la escala salarial del personal de salud, como reconocimiento objetivo a la intensificación de su carga laboral y al compromiso sostenido con la atención de la población. La actual estructura remunerativa no refleja las condiciones reales de trabajo: jornadas extendidas, alta demanda asistencial, responsabilidades técnicas crecientes y escasa rotación. Una actualización salarial no solo constituiría un acto de justicia laboral, sino también una medida estratégica de retención del talento, prevención del desgaste ocupacional y garantía de continuidad en la calidad de los servicios.

El 19.07% de crecimiento en servicios en solo tres años es un indicador positivo de mayor utilización del sistema de salud, pero también una señal de alerta: sin una política activa de fortalecimiento del capital humano, condiciones laborales dignas y una **revisión equitativa de las escalas salariales**, este avance corre el riesgo de volverse insostenible, afectando tanto a los trabajadores de la salud como a la población que depende de estos servicios esenciales.

3.4 Saturación del personal existente:

El índice de sobrecarga laboral en médicos y enfermeras supera el 20% en unidades de primer y segundo nivel, afectando la calidad de la atención y generando altas tasas de rotación y ausentismo.

Ante este contexto, no se propone reordenamiento ni eliminación de ítems, sino la modificación del decreto edil 67/2022 por el crecimiento vegetativo, con el fin de restablecer estándares técnicos, cumplir obligaciones legales y garantizar el derecho a la salud.

3.5 Detalle del Personal de la Entidad en el Sector Salud con la creación de 90 ítems al 30 de octubre 2025

Al 30 de octubre de 2025, la dotación de personal es la siguiente:

Personal Permanente (Planta Orgánica Vigente)

- Total: 90 funcionarios
 - Médicos especialistas: 12
 - Médico Responsable: 3
 - Profesional IV: 1
 - Farmacéutica: 1
 - Médico General: 8
 - Técnicos VI encargado de Estadística :1
 - Técnico VII Farmacéutica: 8
 - Técnico VII Bioquímico/a: 5
 - Técnico VIII Enfermera: 5
 - Técnico X Admisión: 1
 - Auxiliar de Servicio: 33
 - Portero: 12

5.5. Proponer lineamientos técnicos para una nueva escala salarial que reconozca de forma justa el esfuerzo laboral, incentive la permanencia del personal calificado y contribuya a la mejora continua de la calidad de la atención.

Con base en el análisis anterior se propone una nueva estructura salarial.





ESCALA SALARIAL CONSOLIDADA

(Expresado en Bolivianos)

ENTIDAD: GOBIERNO AUTONOMO MUNICIPAL DE SUCRE					
FUENTE: 20 -RECURSOS ESPECÍFICOS, 41 - TRANSFERENCIAS TGN					
ORG. FIN.: 210 - RECURSOS ESPECÍFICOS DE LAS MUNICIPALIDADES E INDÍGENAS ORIGINARIO CAMPESINO, 113 - COPARTICIPACIÓN TRIBUTARIA					
GESTION: 2025					
CATEGORIA	NIVEL SALARIAL	DENOMINACION DEL PUESTO	N° ITEMS	HABER BASICO	COSTO MENSUAL
OPERATIVO	7	MEDICO ESPECIALISTA	12	8.637,00	103.644,00
	8	MEDICO RESPONSABLE	3	7.325,00	21.975,00
	10	PROFESIONAL IV	1	6.406,00	6.406,00
	11	FARMACEUTICA	1	5.463,00	5.463,00
	11	MEDICO GENERAL	8	5.463,00	43.704,00
	12	TECNICO VI ENCARGADO ESTADISTICAS	1	5.117,00	5.117,00
	13	TECNICO VII FARMACEUTICA	8	4.715,00	37.720,00
	13	TECNICO VII BIOQUIMICO/A	5	4.715,00	23.575,00
	14	TECNICO VII ENFERMERIA	5	4.614,00	23.070,00
	16	TECNICO X ADMISIONES	1	4.041,00	4.041,00
	16	AUXILIAR DE SERVICIO	33	4.041,00	133.353,00
	16	PORTERO	12	4.041,00	48.492,00
			90	64.578	456.560
TOTAL COSTO ANUAL					Bs 5.478.720,00

que incluye:
Incentivo por carga asistencial
Reconocimiento por especialización y desempeño
Reconocimiento por la mejora en las coberturas de salud (emergencias, salud materno-infantil, etc.)
Actualización indexada al IPC, a la inflación acumulada y al crecimiento institucional. Esta propuesta busca alinear la remuneración con la realidad operativa promoviendo equidad, retención y motivación del talento humano en salud.

CONSLUSION:
Entre 2022 y 2025, el sistema de salud del Municipio de Sucre experimentó un crecimiento institucional del 19.07% en el volumen total de servicios prestados pasando de 1,698,398 a 2,022,314 atenciones, mientras que el crecimiento vegetativo poblacional estimado para el mismo periodo no supera el 3.6%. Este desfase evidencia que el incremento en la demanda asistencial no responde a un aumento proporcional de la población, sino a una expansión deliberada de la cobertura sanitaria impulsada por políticas de acceso universal a implementación de 18 establecimientos con jornadas de 12 y 24 horas y una mayor confianza de la ciudadanía en el sistema público.

Sin embargo, este logro institucional no ha sido acompañado por una actualización de la escala salarial del personal de salud, cuya estructura sigue rigiéndose por el Decreto Edil GAMS N° 67/2022 elaborado en un contexto de menor carga asistencial y sin considerar las nuevas condiciones operativas. Por lo tanto, la modificación del Decreto Edil GAMS N° 067/2022 se encuentra plenamente justificada, al buscar adecuar la Escala Salarial Institucional a las nuevas condiciones operativas ya que se cuenta con las leyes que aprueban las escalas salariales, las leyes que aprueban la poa implícitamente contiene las escalas del ejecutivo, del legislativo el consolidado y el de salud y esta se realice conforme a la competencia del Ejecutivo Municipal establecida en la Ley N° 482.





Esta situación configura una injusticia estructural se exige mayor productividad, mayor disponibilidad y mayor compromiso. El esfuerzo del talento humano en salud ha sido el pilar invisible de la expansión de la cobertura, pero su trabajo no ha sido valorado en términos retributivos acordes a la realidad, lo que pone en riesgo la sostenibilidad del sistema, la calidad de la atención y la retención del personal calificado.

La nueva escala no debe verse como un gasto, sino como una inversión estratégica en equidad, calidad y sostenibilidad del sistema de salud. Reconocer salarialmente el trabajo del personal no es un privilegio, sino un acto de justicia institucional por los resultados alcanzados: más vidas atendidas, más emergencias resueltas, más madres y niños protegidos, y una red de salud más accesible para toda la población del Municipio de Sucre.

Y recomienda: "Se recomienda modificar el Decreto Edil GAMS N° 067/2022 para establecer una nueva escala salarial justa, técnica y sostenible que reconozca de forma estructural el esfuerzo real del personal de salud en la consecución de los actuales niveles de cobertura. Esta actualización se basa en el volumen efectivo de servicios prestados que supera ampliamente las proyecciones demográficas, la responsabilidad asumida en establecimientos de salud de alta demanda".

Que, el Informe Legal SMSSED/DIMUSA/ABOG N° 065/2025 de fecha 29 de octubre de 2025, elaborado Abog. Félix Villanueva Guzmán Asesor legal S.M.S.E.D., Abog. Liz Karina Agrada Vedia Asesoría Legal Dirección Municipal de Salud, mismo que recomienda: (...) Del análisis correspondiente, las suscritos Asesores de Dirección Municipal de Salud y de la Secretaría Municipal de Salud, Educación y Deportes del Gobierno Autónomo Municipal de Sucre, en base a los antecedentes, e informes técnicos emitidos supra mencionados, fundamento legal y conclusiones descritos precedentemente, RECOMIENDAN a su autoridad que el presente informe legal conjuntamente los informes técnicos sean remitidos a las instancias que correspondan para viabilizar la emisión del nuevo Decreto Edil que formalice la modificación y aprobación de la Escala Salarial Actualizada".

Que, el Informe Técnico N° 1265/2025 de 31 de octubre de 2025 elaborado por Lic. Santos Zamora Daza Técnico Encargado de Trámites Administrativos y Planillas de Consultoría de Línea, Abg. Gustavo Caba Zambrana Responsable de Gestión de Administración de Recursos Humanos, Lic. Erika L. Pérez González Directora de Gestión de Recursos Humanos, recomiendan la modificación del Decreto Edil N° 67/2025, para la aprobación de la escala Salarial ajustada de acuerdo al crecimiento vegetativo, correspondiente a los 90 ITEMS, de la Secretaría Municipal de Salud Educación y Deportes.

*Que, el Informe Técnico Jefatura de Presupuestos CITE N° 77/2025, de fecha 04 de noviembre de 2025, emitido por Sr. Mauro A. Huallpa Méndez Técnico de Programación y Registro Financiero, Lic. Marvin D. Flores Sánchez Jefe de Presupuestos, recomienda: "Por todo lo expuesto, se recomienda a su Autoridad, previa realizar los informes correspondientes, Informe de Sostenibilidad Financiera y legal, con el estudio previo del flujo de los recursos económicos del G.A.M.S., para viabilizar financieramente y legalmente se **recomienda la Modificación del decreto Edil 67/2022 para el ajuste de la escala salarial de los 90 ítems de salud de acuerdo al crecimiento vegetativo**, de la Secretaría Municipal de Salud Educación y deportes del GAMS, para proseguir el trámite hasta su aprobación".*

*Que, el Informe Financiero Dirección de Finanzas CITE N° 027/2025, de fecha 05 de noviembre de 2025, emitido por vía Lic. Alejandra Daza Arandia Directora de Finanzas del GAMS, y MSc. Mariana Díaz Ramos Secretaria Municipal Administrativa y Financiera, concluye y recomienda: "De lo expuesto se concluye que, con base a los informes adjuntos y el análisis financiero del presente informe, es viable financieramente, por lo que la Dirección de Finanzas garantiza la SOSTENIBILIDAD FINANCIERA para **LA MODIFICACION DEL DECRETO EDIL GAMS N°67/2022 PARA EL AJUSTE DE LA ESCALA SALARIAL DE LOS 90 ITEMS DE SALUD**. Se recomienda que prosiga con los trámites administrativos que correspondan para **LA MODIFICACION DEL DECRETO EDIL GAMS N°67/2022 PARA EL AJUSTE DE LA ESCALA SALARIAL DE LOS 90 ITEMS DE SALUD**".*

*Que, la Dirección General de Gestión Legal – G.A.M.S., en el marco de las atribuciones que le corresponde emite el Informe Jurídico N° 3440/2025 de 07 de noviembre de 2025, que recomienda **Aprobar la MODIFICACION DEL DECRETO EDIL GAMS N°67/2022 PARA EL AJUSTE DE LA ESCALA SALARIAL DE LOS 90 ITEMS DE SALUD** dependiente de la Secretaría Municipal Salud,*





Educación y Deportes, del Órgano Ejecutivo del Gobierno Autónomo Municipal de Sucre, toda vez que las instancias competentes establecen de manera expresa su vialidad, garantizando la sostenibilidad presupuestaria y financiera, debiendo proceder a la suscripción del Decreto Edil que modifica el artículo 1 del Decreto Edil N°67/2022 a efectos de materializar el ajuste de la escala salarial de los 90 ítems de salud y sea en virtud de las atribuciones conferidas por el numeral 5 del artículo 26 de la Ley N°482 de Gobiernos Autónomos Municipales conforme la jerarquía normativa que corresponde al Órgano Ejecutivo previsto por el inciso b) del artículo 13 del mismo cuerpo legal.

POR TANTO:

EL ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE SUCRE, en ejercicio de las atribuciones específicas conferidas por el inciso b) del artículo 13 y numeral 5 del artículo 26 de la Ley N° 482 de Gobiernos Autónomos Municipales;

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO. – MODIFICAR el artículo 1 del Decreto Edil N°67/2022 de fecha 8 de diciembre de 2022, a efectos de garantizar el ajuste de la Escala Salarial de los 90 Ítems de Salud y sea conforme el detalle elaborado por la Dirección Municipal de Salud refrendado por la Dirección de gestión de Recursos Humanos, el cual se consignará con el siguiente texto:

ARTICULO 1.- APROBAR el desglose de la Escala Salarial correspondiente a los 90 Ítems de Salud de acuerdo al siguiente detalle:

ESCALA SALARIAL CONSOLIDADA					
(Expresado en Bolivianos)					
ENTIDAD:	GOBIERNO AUTONOMO MUNICIPAL DE SUCRE				
FUENTE:	20 -RECURSOS ESPECÍFICOS, 41 - TRANSFERENCIAS TGN				
ORG. FIN.:	210 - RECURSOS ESPECÍFICOS DE LAS MUNICIPALIDADES E INDÍGENAS ORIGINARIO CAMPESINO, 113 - COPARTICIPACIÓN TRIBUTARIA				
GESTION:	2025				
CATEGORIA	NIVEL SALARIAL	DENOMINACION DEL PUESTO	N° ITEMS	HABER BASICO	COSTO MENSUAL
OPERATIVO	7	MEDICO ESPECIALISTA	12	8.637,00	103.644,00
	8	MEDICO RESPONSABLE	3	7.325,00	21.975,00
	10	PROFESIONAL IV	1	6.406,00	6.406,00
	11	FARMACEUTICA	1	5.463,00	5.463,00
	11	MEDICO GENERAL	8	5.463,00	43.704,00
	12	TECNICO VI ENCARGADO ESTADISTICAS	1	5.117,00	5.117,00
	13	TECNICO VII FARMACEUTICA	8	4.715,00	37.720,00
	13	TECNICO VII BIOQUIMICO/A	5	4.715,00	23.575,00
	14	TECNICO VII ENFERMERIA	5	4.614,00	23.070,00
	16	TECNICO X ADMISIONES	1	4.041,00	4.041,00
	16	AUXILIAR DE SERVICIO	33	4.041,00	133.353,00
	16	PORTERO	12	4.041,00	48.492,00
TOTAL COSTO ANUAL			90	64.578	456.560
				Bs 5.478.720,00	

ARTÍCULO SEGUNDO. – INSTRUIR a la Secretaria Municipal Administrativa y Financiera en coordinación de la Secretaria Municipal de planificación para el Desarrollo, garantizar la actualización de la Escala de salud de los 90 Ítems, conforme disposiciones municipales y naciones que aprueben el incremento salarial.





ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que a través de la Secretaría se remita una copia de la presente Resolución Administrativa Municipal al Servicio Estatal de Autonomía (SEA) en cumplimiento de lo establecido por el artículo 14 de la Ley N° 482 de Gobiernos Autónomos Municipales, Asimismo, se deberá remitir y una copia original a la Gaceta del Gobierno Autónomo Municipal de Sucre, para su publicación respectiva.

Regístrese, comuníquese, publíquese.

Dr. Enrique Leano Palenque

ALCALDE

GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE SUCRE

