



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PLURINACIONAL

---

**SENTENCIA CONSTITUCIONAL PLURINACIONAL 1262/2013**  
**Sucre, 1 de agosto de 2013**

**SALA SEGUNDA**

**Magistrada Relatora: Dra. Mirtha Camacho Quiroga**  
**Acción de amparo constitucional**

**Expediente: 03273-2013-07-AAC**  
**Departamento: La paz**

En revisión la Resolución 10/2013 de 4 de abril, cursante de fs. 99 a 100 vta., pronunciada dentro de la **acción de amparo constitucional**, interpuesta por **Pablo Rubén Linares Pérez** contra **Teresa María Rescala Nemtala, Rectora de la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA)** y **Max Romero Molina, Gerente General a.i. del Seguro Social Universitario de La Paz.**

**I. ANTECEDENTES CON RELEVANCIA JURÍDICA**

**I.1. Contenido de la demanda**

Por memorial presentado el 20 de marzo de 2013, cursante de fs. 21 a 26, aclarado el 27 del mismo mes y año, cursante de fs. 30 a 31, el accionante refiere que:

**I.1.1. Hechos que motivan la acción**

En base a la legislación contenida en el Decreto Supremo (DS) 28699 de 1 de junio de 2006 y de las modificaciones a la misma norma presentes en el DS 0495 de 1 de mayo de 2010, a través de memorial de 25 de junio de 2012, promovió ante la Jefatura Departamental de Trabajo, Higiene y Seguridad Social Ocupacional” (sic) del departamento de La Paz, el procedimiento de reincorporación laboral contemplada en la normativa señalada, toda vez que fue despedido de manera ilegal de su fuente de trabajo en el Seguro Social Universitario de esa ciudad. Despido que se inició con la notificación de un preaviso mediante Cite G.G./600/2012 de 11 de junio, firmado por el Gerente

General a.i., el cual fue objetado por su ilegalidad, toda vez que por decisión del "Gobierno Plurinacional" se ha dispuesto la inamovilidad funcionaria y la estabilidad laboral como política de Estado, a través de diversas normas, siendo posible despedir al trabajador sólo en el caso de la concurrencia de los hechos señalados en el art. 16 de la Ley General del Trabajo (LGT).

Por otra parte, refiere que la citada objeción la materializó a través de la nota de 12 de junio de 2012, la que fue contestada por el Seguro Social Universitario a través de la nota cite G.G./616/2012 de 14 de junio, en la que alegan la vigencia del art. 12 de la LGT, que años atrás permitía el despido a través del preaviso desconociendo la derogatoria del DS 21060 de 29 de agosto de 1985; también hace presente que puso en conocimiento de la Presidenta del Directorio del Seguro Social Universitario y actual demandada quien además es Rectora de la UMSA, la ilegalidad de su despido, a través de la nota de 13 de junio de 2012, con lo que demuestra que jamás consintió el abuso de su empleador ni la lesión de sus derechos al trabajo y la estabilidad laboral tal como señala el art. 46 de la Constitución Política del Estado (CPE).

Pese a sus alegatos y la evidente inconducta de las autoridades ejecutivas del Seguro Social Universitario, ante el consentimiento tácito de estas por parte de la Presidenta del Directorio de la entidad, se ratificó el memorándum de preaviso de despido a través del cite 709/2012 de 12 de julio, suscrito por el Gerente General a.i. Max Romero Molina, en cuyo texto nuevamente no se menciona ninguna de las causales de despido señaladas en el art. 16 de la LGT; hasta que finalmente a través de nota cite G.G./958/12 de 10 de septiembre de 2012, se le comunicó su despido y el fin de la relación laboral solicitándole la entrega del material y de la documentación a su cargo, haciendo efectivo su despido. Finalmente afirma que cumplidos los trámites pertinentes y valorada la prueba aportada, el Jefe Regional de la oficina del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social emitió la conminatoria de reincorporación JD TLP/D.S. 0495/FJLC 053/2012 de 21 de septiembre, dirigida al Seguro Social Universitario, para que proceda a su reincorporación inmediata y se le cancele los salarios devengados y otros beneficios, conminatoria notificada a la entidad demandada el 24 de septiembre de 2012, la que fue ignorada por la parte patronal negándole el derecho a la estabilidad laboral.

### **I.1.2. Derechos supuestamente vulnerados**

Señala como lesionados, sus derechos constitucionales al trabajo y a su estabilidad laboral, citando al efecto los arts. 46.I, 48.I y II y 49.III de la CPE.

### **I.1.3. Petitorio**

Solicita se conceda la tutela y en consecuencia se disponga que la institución demandada, dé cumplimiento inmediato a la conminatoria de 21 de septiembre de 2012, emitida por el Jefe Departamental de Trabajo en los términos en ella expuestos; más la cancelación de costas y resarcimiento por daños y perjuicios en su favor.

## **I.2. Audiencia y Resolución del Tribunal de garantías**

Celebrada la audiencia pública el 4 de abril de 2013, tal cual consta del acta cursante de fs. 92 a 98 vta., se produjeron los siguientes actuados:

### **I.2.1. Ratificación y ampliación de la acción**

El abogado del accionante ratificó los términos expuestos en el memorial de su acción de amparo constitucional. Sin embargo, amplió su acción refiriendo que es política del Estado Plurinacional de Bolivia defender la estabilidad laboral, por eso se han derogado y expulsado de nuestro ordenamiento jurídico la libertad patronal de poder despedir al trabajador como era en la época neoliberal; en este Estado Social de Derecho que proclama la Constitución Política del Estado, reivindicándose los principios básicos de tutela del trabajador, siendo uno de los principales la estabilidad laboral entendida como el derecho a una fuente laboral estable que tiene que ver con los derechos a la vida y la dignidad, en ese afán luego de arrojarse de la estructura legal nacional la norma que permitía el despido irrestricto, se ha vuelto a reglamentar a través del DS 28699, la Ley General del Trabajo reconociendo la libertad contractual al trabajador en cuanto a aceptar un trabajo y ya no se reconoce el despido por mera voluntad patronal, habiendo circunscrito la posibilidad de terminar una relación laboral cuando se incurren en actos que son contrarios a una de las causales previstas en el art. 16 de la LGT, esta reglamentación especifica el nuevo alcance del art. 13 de la Ley 1182 de 17 de septiembre de 1990, dejando al libre albedrío del trabajador dos posibilidades el aceptar el despido y reclamar el pago de sus beneficios sociales o pedir la reincorporación a su fuente de trabajo, última opción que debe hacerlo a través del Ministerio de Trabajo, entidad que una vez comprobado el despido conmina a la parte patronal a reincorporar al trabajador; entonces el preaviso esta fuera de norma porque como se ha visto en Bolivia es ilegal destituir a un trabajador excepto por las causales señaladas en el art. 16 de la LGT.

### **I.2.2. Informe de las autoridades demandadas**

Max Romero Molina, Gerente General a.i. del Seguro Social Universitario por sí y en representación de Teresa María Rescala Nemtala, Presidenta del Directorio de esa entidad, mediante informe escrito cursante de fs. 37 a 39 vta., señaló lo

siguiente: **a)** De acuerdo a los antecedentes de contratación de Pablo Rubén Linares Pérez, se establece que fue contratado irregularmente a partir del 9 de abril de 1999, en el cargo de Encargado de Organización y Métodos, fungiendo dichas funciones sin contar con un título en provisión nacional de Administrador de Empresas que constituye requisito para desempeñar las funciones de responsable de la Unidad de Organización y Métodos del Seguro Social Universitario, aclarando que dicha contratación no es de responsabilidad de las actuales autoridades de la institución; **b)** Debido al tiempo de servicios precarios del accionante que se ha generado en la institución hasta la gestión 2012, en el marco del art. 12 de la LGT, mediante carta Cite G.G./600/2012, se le ha cursado preaviso de rescisión de la relación laboral, con la debida anticipación de noventa días, a cuya conclusión se hizo efectiva mediante carta Cite: G.G./958/12 de 10 de septiembre de 2012; **c)** El art. 12 de la LGT, está vigente respecto al contrato de trabajo de carácter indefinido, de acuerdo a su carácter formal y jurídico que norma la duración de las relaciones de trabajo y dispone que el contrato por tiempo indeterminado, legalmente se rescinde con noventa días de anticipación; **d)** Como se establece, no se ha incurrido en retiro o despido intempestivo o injustificado como pretende aparentar el accionante, ya que al ser el Seguro Social Universitario una entidad pública, el preaviso de rescisión de la relación laboral de 11 de junio de 2012 y de conclusión de la misma de 10 de septiembre del mismo año, debieron ser impugnados de acuerdo a las normas de la responsabilidad de la función pública conforme dispone el art. 5 de la Resolución Ministerial (RM) 868/10 de 26 de octubre de 2010, emitida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, que reglamenta el DS 0495 de 1 de mayo de 2010, que establece que en caso de despido de trabajadores que hubieran prestado servicios en entidades públicas que a la fecha del despido del trabajador estén sujetas a la aplicación de la Ley General del Trabajo, deben hacer uso previamente de los recursos que prevén las normas de responsabilidad por la función pública; es decir, no hizo uso de los recursos de revocatoria y jerárquico previstos en el Reglamento de la Función Pública vigentes por DS 23318-A de 3 de noviembre de 1992 y DS 26237 de 29 de junio de 2001, además de la Ley de Procedimiento Administrativo que se aplica en las entidades públicas que también contempla los recursos de revocatoria y jerárquico; lo que hace improcedente la acción intentada de acuerdo al art. 55.2 del Código Procesal Constitucional (CPCo) que dispone que la acción de amparo constitucional, no procederá contra resoluciones judiciales o administrativas que pudieran ser modificadas o suprimidas por cualquier otro recurso del cual no se haya hecho uso oportuno; y, **e)** Finalmente respecto de la cita de la SCP 0177/2012 de 14 de mayo, que hace el accionante, solicita se tenga presente que dicho fallo constitucional modula el caso del retiro intempestivo, que es diferente a la conclusión laboral mediante preaviso de conformidad al art. 12 de la LGT, vigente por lo que solicita declarar improcedente la presente acción de amparo

constitucional.

### **I.2.3 Intervención del tercero interesado**

Eloy Ortega Paricollo, Jefe Departamental de Trabajo de La Paz, en su condición de tercero interesado en la presente acción de amparo, mediante informe presentado en audiencia señaló: **1)** Que en fecha 13 de septiembre de 2012, el accionante presentó denuncia ante la Inspectora, Adela Carmen Sandoval contra el Seguro Social Universitario, solicitando su reincorporación por haber sido retirado injustificadamente. Asimismo denunció que el Gerente General de esta entidad ordenó quitar las tarjetas de asistencia, motivo por el cual se le citó a esa dependencia, haciéndose presente un representante de esta entidad quien manifestó que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social no tiene competencia para emitir reincorporaciones porque el denunciante es funcionario público motivo por el cual se emitió el preaviso de conformidad al art. 12 de la LGT, en tal razón niega la reincorporación del ahora accionante; **2)** Ante dicha posición se emite la conminatoria de reincorporación en fecha 21 de septiembre de 2012, la que es notificada a la "empresa" el 24 del mismo mes y año; sin embargo, mediante informe 178/2012, evacuado por el Inspector Víctor Hugo Cutipa, se evidencia que el Seguro Social Universitario no cumplió con la conminatoria de reincorporación emitida por la Jefatura Departamental de Trabajo; y, **3)** Al respecto el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión a través de la Jefatura Departamental, en cumplimiento a la normativa laboral vigente realizó toda evaluación y consideró que se trata de una destitución ilegal y actuó en el marco de lo dispuesto en el art. 48 de la CPE y DS 0495 y la RM 868/2010, por lo tanto sus actuaciones han sido legales basados en los principios laborales; por lo que solicita se conceda la acción de amparo constitucional a favor del trabajador Pablo Rubén Linares Pérez.

### **I.2.4. Resolución**

La Sala Social y Administrativa Primera del Tribunal Departamental de Justicia de La Paz, constituida en Tribunal de garantías, por Resolución 10/2013 de 4 de abril, cursante de fs. 99 a 100 vta., **concedió** la tutela, sin multas ni sanciones por ser excusable; con los siguientes fundamentos: **i)** De la revisión de antecedentes aparejados al cuaderno de acción de amparo, se tiene que por nota Cite G.G./958/12, se comunica al accionante que de acuerdo a la nota Cite G.G./600/2012, de preaviso de rescisión laboral cursada con noventa días de anticipación, de conformidad a lo previsto por el art. 12 de la LGT, concluyó sus servicios. Asimismo cursa antecedentes de que hubiese recurrido ante la Jefatura Departamental de Trabajo, en cuyo mérito dicha institución a través de nota de 21 de septiembre de 2012, conminó al Seguro Social Universitario a la

reincorporación inmediata del accionante a su fuente laboral al mismo puesto que ocupaba al momento de su despido más el pago de sus salarios devengados y demás derechos sociales, conminatoria que fue puesta en conocimiento de la Gerencia General del Seguro Social Universitario el 24 de septiembre de 2012; **ii)** Ingresando al análisis de la acción de amparo, se evidencia que el accionante sostuvo una relación laboral con el Seguro Social Universitario de La Paz, en calidad de Encargado de la Unidad de Organización y Métodos; empero, el 10 de septiembre de 2012, le comunicaron su despido. Al efecto debe considerarse que a partir de la concepción del nuevo Estado Social de Derecho, la estabilidad laboral constituye un derecho reconocido por la norma fundamental, por ende de aplicación directa e inmediata conforme previene el art. 109.I de la CPE, lo que implica que en el marco del derecho al trabajo que tiene toda persona, el Estado debe adoptar una serie de políticas estatales así como medidas de orden legislativo, administrativo y jurisdiccional tendientes a garantizar un trabajo estable protegiendo a las trabajadoras y trabajadores de un despido arbitrario del empleador sin que medie circunstancias atribuidas a su conducta o desempeño laboral, así lo establece el art 49.III de la Ley Fundamental, cuando expresamente previene que el Estado protegerá la estabilidad laboral prohibiendo el despido injustificado y toda forma de acoso laboral; **iii)** Precisamente dando concreción a la norma constitucional, el Estado adopta el DS 28699, modificado en parte por el DS 0495, estableciendo un mecanismo administrativo ante las Jefaturas Departamentales de Trabajo, en caso de que la trabajadora o trabajador opte por solicitar su reincorporación ante un despido injustificado; mecanismo que tiende a efectivizar la inmediatez de la protección constitucional que tiene el derecho a la estabilidad laboral; y, **iv)** El art. 46.I.2 de la CPE, refiere que toda persona tiene derecho a una fuente laboral estable en condiciones equitativas y satisfactorias; el Seguro Social Universitario al no haber formulado su reclamo en forma oportuna sobre la determinación de reincorporación del ahora accionante, dispuesta por la Jefatura Departamental de Trabajo, ha consentido la competencia de la autoridad administrativa y no es ésta la instancia en que los demandados pretenden retrotraer el procedimiento a una etapa que desde ya ha precluido. En este contexto legal la autoridad demandada, al no haber cumplido con la conminatoria de reincorporación, pese a su legal notificación persistiendo en el despido del accionante ha vulnerado el mandato de protección contenido en el art. 49.III de la CPE, derecho que en la nueva concepción de un Estado Social de Derecho merece la inmediata tutela.

## **II. CONCLUSIONES**

De la revisión y compulsas de los antecedentes que cursan en obrados, se establece lo siguiente:

- II.1.** Cursa certificado de trabajo de 16 de abril de 2010, expedido por el Gerente General del Seguro Social Universitario La Paz, de cuyo tenor se evidencia que Pablo Rubén Linares Pérez, ingresó a prestar servicios en esta entidad el 9 de abril de 1999, como Encargado de Organización y Métodos (fs. 16).
- II.2.** El 11 de junio de 2012, mediante nota Cite: G.G/600/2012, el Gerente General a.i. del Seguro Social Universitario, notificó al accionante preaviso de rescisión de su relación laboral en el marco del art. 12 de la LGT, con anticipación de noventa días computables a partir de esa fecha (fs.4).
- II.3.** Mediante nota de 12 de junio de 2012, el accionante hace conocer al Gerente General a.i. del Seguro Social Universitario su rechazo al preaviso de rescisión laboral que se le cursó; señalando que constituye un intento de despido por cuanto el "supremo gobierno" (sic) a través del DS 28699, ha establecido que el patrono sólo puede poner fin a la relación laboral de manera unilateral, en base de las causales contempladas en el art. 16 de la LGT; en tal sentido solicita se respete la normativa vigente (fs. 5 a 6).
- II.4.** El 13 de junio de 2012, mediante Cite: O y M/08/012, el accionante pone en conocimiento de la Presidenta del Directorio del Seguro Social Universitario su nota de rechazo al preaviso de rescisión laboral que cursó al Gerente General y a su vez le solicita que, en su calidad de autoridad jerárquica de la entidad solucione el problema procediéndose en el marco legal que corresponde (fs. 7).
- II.5.** El 14 de junio de 2012, mediante nota Cite: G.G./616/2012, el Gerente General a.i. del Seguro Social Universitario, respondiendo a la solicitud del ahora accionante, respecto a la nota de 12 de junio del citado año, le comunicó que el preaviso de rescisión laboral está vigente; toda vez que el art. 12 de la LGT, no fue derogado, por lo que desestima cualquier rechazo al mencionado preaviso (fs. 8).
- II.6.** El 10 de septiembre de 2012, mediante Cite: G.G./958/12, el Gerente General a.i. del Seguro Social Universitario, comunicó al accionante que a esa fecha concluyó los servicios que venía prestando en la institución, de acuerdo al preaviso que se le cursó el 11 de junio del mismo año, disponiendo la entrega de su oficina y documentación a su cargo al Jefe de Comunicación (fs. 13).
- II.7.** Cursa conminatoria J.D.T.L.P./DS. 0495/FJLC/053/2012 de 21 de septiembre, expedida por el Jefe Departamental de Trabajo de La Paz,

de cuyo tenor se tienen que la citada autoridad administrativa previo trámite administrativo a denuncia del accionante y al haberse establecido que no hubo un despido justificado, al amparo del DS 0495 de 1 de mayo de 2010, conminó al ahora demandado a reincorporar inmediatamente al accionante al mismo puesto que ocupaba al momento de su despido, más el pago de salarios devengados y demás derechos sociales. Conminatoria que es notificada a la entidad empleadora el 24 de septiembre de 2012 (fs. 14).

**II.8.** Cursa Informe 178/12 de 5 de octubre de 2012, efectuado por Víctor Hugo Cutipa Inspector de Trabajo, mediante el que hace conocer a Eloy Ortega Paricollo Jefe Departamental de Trabajo de La Paz, que el 4 de octubre del citado año, se constituyó en las oficinas del Seguro Social Universitario, ocasión en la que constató que el trabajador Pablo Rubén Linares Pérez no fue reincorporado a su fuente de trabajo como se dispuso en la conminatoria de 21 de septiembre de 2012 (fs. 15).

### **III. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO**

El accionante alega la vulneración de sus derechos al trabajo y a su estabilidad laboral, por cuanto fue objeto de un despido ilegal de su fuente de trabajo, cuyo hecho se inició con la notificación de un preaviso de rescisión laboral, el 11 de junio de 2012, aplicando el art. 12 de la LGT, documento que objetó; sin embargo, éste fue ratificado por las autoridades ahora demandadas por lo que el 10 de septiembre de 2012, mediante nota Cite: G.G.958/12, le comunicaron la conclusión de su relación laboral al haberse cumplido el plazo del citado preaviso; sin considerar que por decisión del "Gobierno Plurinacional" (sic) se ha dispuesto la inamovilidad funcionaria y la estabilidad laboral como política del Estado, a través de diversas normas, siendo posible despedir al trabajador sólo en el caso de la concurrencia de las causales señaladas en el art. 16 de la LGT; ante esta ilegalidad promovió ante la Jefatura Departamental de Trabajo de La Paz su reincorporación; entidad que si bien conminó al Seguro Social Universitario a reincorporarle a sus funciones; sin embargo, pese a su legal notificación efectuada el 24 de septiembre de 2012, la misma no fue cumplida por la entidad denunciada.

En consecuencia, en revisión corresponde analizar si los hechos denunciados son evidentes, a efecto de conceder o denegar la tutela demandada.

#### **III.1. Naturaleza jurídica de la acción de amparo constitucional**

La acción de amparo constitucional instituida por el art. 128 de la CPE, es una acción tutelar de defensa contra actos u omisiones ilegales o

indebidas de los servidores públicos, o de persona individual o colectiva, que restrinjan, supriman o amenacen restringir o suprimir los derechos reconocidos por la Constitución Política del Estado y la ley.

En cuanto a su procedencia, el art. 129.I de la CPE, precisa que esta acción tutelar se interpondrá: "...siempre que no exista otro medio o recurso legal para la protección inmediata de los derechos y garantías restringidos, suprimidos o amenazados"; precepto que relleva la naturaleza subsidiaria de esta acción tutelar. La segunda de sus características es la inmediatez, establecida en el párrafo II de la citada norma constitucional que determina que esta acción: "...podrá interponerse en el plazo máximo de seis meses, computable a partir de la comisión de la vulneración alegada o de notificada la última decisión administrativa o judicial".

De los preceptos constitucionales precedentes, concluimos que la acción de amparo constitucional, es una acción de defensa de todas las garantías y derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política del Estado y en los Pactos y Tratados sobre Derechos Humanos ratificados por el Estado tal cual prevé el art. 410 de la CPE, exceptuando los derechos a la libertad y a la vida, que están tutelados por la acción de libertad; los resguardados por la acción de privacidad como son los derechos a la intimidad, privacidad personal o familiar, a la imagen, honra y reputación cuando se impida de alguna forma, conocer, objetar u obtener la eliminación o rectificación de estos datos registrados en un archivo o banco de datos públicos o privados; así como los derechos colectivos que por su naturaleza están tutelados por la acción popular.

Razonamiento que es asumido en el mismo sentido por, la SCP 0854/2012 de 20 de agosto, que sobre la naturaleza jurídica de esta acción tutelar precisó: *"...en ese orden corresponde señalar que conforme establecen los arts. 128 y 129.I de la CPE, tendrá lugar: '...contra los actos u omisiones ilegales o indebidos de los servidores públicos, o de persona individual o colectiva, que restrinjan, supriman, o amenacen restringir o suprimir los derechos reconocidos por la Constitución y la ley', y 'siempre que no exista otro medio o recurso legal para la protección inmediata de los derechos y garantías restringidos, suprimidos o amenazados'; disposiciones que expresamente establecen que las supuestas lesiones a los derechos fundamentales y garantías constitucionales deben ser reparadas en la jurisdicción ordinaria, y sólo en defecto de ésta, de ser evidente la lesión al derecho invocado e irreparable el daño emergente de la acción u omisión o de la amenaza de restricción de los derechos, se otorgue la jurisdicción constitucional"*.

### **III.2. Marco constitucional y jurisprudencial sobre el derecho fundamental a la estabilidad laboral**

Respecto al derecho a la estabilidad laboral y su efectivización, este Tribunal, desarrolló un precedente constitucional a través de la SCP 0177/2012 de 14 de mayo, expresando los siguientes razonamientos: *"El Derecho del Trabajo tiene características particulares que hacen que se diferencie de otras ramas del Derecho; es así que contiene normas de orden público y normas tutelares o protectivas a favor de las trabajadoras y trabajadores, se estructura fundamentalmente sobre el reconocimiento de ciertos principios de carácter normativo que surgen con los nuevos conceptos sociales cuya tendencia, es la de preservar las garantías de los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Estado y disposiciones conexas.*

*Con este antecedente, en la doctrina se han formulado diversas definiciones sobre los principios del Derecho del Trabajo, pero de manera casi coincidente en cuanto a sus alcances se refiere, relievan su importancia en el sentido de que su aplicación permite hacer más eficaz la intervención del Estado en las relaciones de trabajo y ofrecerles a los administradores de justicia laboral mecanismos que les permitan dirimir estos conflictos con mayor certeza, llamadas 'líneas directrices que inspiran el significado de las normas laborales con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho'; así también se señala, que 'Son líneas directrices las que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos'; en ese contexto aclarando que no existe una unidad de criterio doctrinal en la enumeración de los principios del Derecho del Trabajo, haremos referencia a los principios señalados por el profesor Américo Pla Rodríguez en su obra 'Los Principios del Derecho del Trabajo' por tener vinculación con los hechos motivo de la presente acción tutelar y una aceptación generalizada por los estudiosos del Derecho del Trabajo, dichos principios son:*

*El principio protector. Considerado como el principio básico y fundamental del Derecho del Trabajo con sus tres reglas o criterios, a) El in dubio pro operario que se explica en el sentido de que cuando una norma se presta a más de una interpretación, debe aplicarse la que resulte más favorable al trabajador; b) La regla de la norma favorable, según la cual aparecieran dos o más normas aplicables a la misma situación jurídica,*

*se aplicará la que resulte más favorable al trabajador; c) La regla de la condición más beneficiosa según la cual, ninguna norma debe aplicarse si esta tiende a desmejorar las condiciones en que se encuentra el trabajador, pues la idea es de que en materia laboral las nuevas normas o reformas deben tender a mejorar las condiciones de trabajo y no a la inversa (Armengol Arnez Gutiérrez, Derechos Laborales y Sociales - La Justicia Constitucional en Bolivia 1998-2003).*

*De acuerdo a este principio que encuentra su fundamento en la desigualdad económica que existe entre los sujetos de la relación laboral, el Derecho del Trabajo debe otorgar una tutela jurídica preferente al trabajador con la finalidad de precautar su personalidad humana en las relaciones de trabajo y no sea objeto de abuso y arbitrariedades por parte del empleador.*

*El principio de la estabilidad laboral. Denominado también como principio de la continuidad de la relación laboral, que manifiesta el derecho que tiene el trabajador de conservar su empleo durante su vida laboral, salvo que existan causas legales que justifiquen el despido. Constituyen causas legales que justifican el despido según nuestra legislación vigente, las establecidas en el art. 16 de la Ley General del Trabajo y el art. 9 de su Decreto Reglamentario (DR). Este principio encuentra su fundamento en que la estabilidad de la relación laboral da seguridad y confianza al trabajador al permitirle continuar con su trabajo que le genera un salario para la satisfacción de sus necesidades familiares, al mismo tiempo beneficia a la parte empleadora porque contribuye al mayor rendimiento del trabajador como resultado de su experiencia laboral. Finalmente beneficia a la sociedad mejorando el bienestar social, ya que la inestabilidad en el trabajo crea problemas sociales colaterales como la desocupación, pobreza, delincuencia y otros.*

*Este principio expresa la necesidad social de atribuirle una larga duración a las relaciones de trabajo y de proteger al trabajador contra el despido arbitrario e injustificado por parte del empleador, protege uno de los derechos fundamentales del trabajador cual es el derecho al trabajo, que precisamente es atacado por el fenómeno de la globalización ya que los empleadores exigen el libre despido para hacer frente a las fluctuaciones del mercado (Quintanilla Calvimontes Gonzalo, Pizarro Patricia, Quintanilla Alejandra, Derecho Individual del Trabajo).*

*En este contexto de carácter doctrinario, nuestra legislación con el objeto de otorgar una efectiva protección jurídica al trabajador, ha incorporado los referidos principios en el art. 48.II de la CPE, que establece: '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' (las negrillas son nuestras). En este mismo sentido el DS en su art. 4 ratifica la vigencia plena en las relaciones laborales del principio protector con sus reglas del in dubio pro operario y de la condición más beneficiosa, así como los principios de continuidad o estabilidad de la relación laboral, de primacía de la realidad y de no discriminación. Por su parte el art. 11.I del citado precepto establece: 'Se reconoce la estabilidad laboral a favor de todos los trabajadores asalariados de acuerdo a la naturaleza de la relación laboral, en los marcos señalados por la Ley General del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias'.*

*III.2.1.Sobre el DS 28699 de 1 de mayo de 2006 y su ulterior modificación por el DS 0495 de 1 de mayo de 2010*

*La nueva estructura constitucional faculta al Órgano Ejecutivo, diseñar su estructura y funcionamiento, con el objeto de garantizar la correcta implementación de los principios, valores y disposiciones de la Ley Fundamental; así el art. 50 de la CPE, previene: 'El Estado, mediante tribunales y organismos administrativos especializados, resolverá todos los conflictos emergentes de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, incluidos los de la seguridad industrial y los de la seguridad social'. En este cometido, se estructura el nuevo órgano ejecutivo a través del DS 29894 de 7 de febrero de 2009 cuyo art. 86 inc g), confiere atribuciones al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a prevenir y resolver los conflictos individuales y colectivos emergentes de las relaciones laborales; asimismo; el art. 11.II del DS 28699, determina: 'Mediante Decreto Supremo, el Poder Ejecutivo reglamentará la forma y alcances de la Estabilidad Laboral'.*

*En este ámbito el art. 10.I del Decreto antes señalado, establece: 'Cuando el trabajador sea despedido por causas no contempladas en el art. 16 de la Ley General del Trabajo, podrá optar por el pago de los beneficios sociales o por su reincorporación'.*

*Precepto, cuyo párrafo III es modificado por el DS 0495 con el siguiente texto: 'En caso de que el trabajador opte por su reincorporación podrá recurrir a este efecto ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, donde una vez constatado el despido injustificado, se conminará al empleador a la reincorporación inmediata al mismo puesto que ocupaba la trabajadora o trabajador al momento del despido, más el*

*pago de los salarios devengados y demás derechos sociales que correspondan a la fecha de la reincorporación, a través de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo'. Incluyendo a su vez los parágrafos IV y V en el art. 10 de la citada norma, con los siguientes textos:*

*'IV. La conminatoria es obligatoria en su cumplimiento a partir de su notificación y únicamente podrá ser impugnada en la vía judicial, cuya interposición no implica la suspensión de su ejecución.*

*V. Sin perjuicio de lo dispuesto en el parágrafo IV del presente artículo, la trabajadora o trabajador podrá interponer las acciones constitucionales que correspondan, tomándose en cuenta la inmediatez de la protección del derecho constitucional de estabilidad laboral'.*

*III.2.2. La estabilidad laboral en el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de junio de 1982*

*Este instrumento de carácter internacional, considerando los graves problemas que se plantean en esta esfera como efecto de las dificultades económicas que tiene cada Estado, norma el tema de manera general comprendiendo en sus alcances a todas las ramas de la actividad económica y a todas las personas empleadas; en su art. 4, establece que: 'No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio'.*

*El Convenio en su art. 5, considera que no son causa justificada para la conclusión de la relación laboral: 'La afiliación sindical, la representación de los trabajadores, las quejas o reclamos ante la autoridad administrativa del trabajo. También, las referidas a la raza, el color, el sexo, el estado civil, la religión, la opinión política y las responsabilidades familiares, vinculadas estas últimas con el embarazo, la maternidad'.*

*Por otra parte este Convenio en su art. 8, establece el derecho del trabajador a recurrir ante la autoridad competente cuando considere que la terminación de su relación de trabajo es injustificada. En este caso según el art. 10: 'Si los organismos encargados de la verificación llegan a la conclusión de que la terminación es arbitraria e intempestiva, el Convenio prevé conforme a la legislación y la práctica nacional la anulación de la terminación, o sea, la readmisión del trabajador, o el*

*pago de una indemnización adecuada'.*

***Del desarrollo normativo precedente, podemos concluir que a partir de la nueva visión de un Estado Social de Derecho; la estructura normativa en sus diferentes ámbitos está dirigida en lo fundamental a proteger a las trabajadoras y trabajadores del país contra el despido arbitrario del empleador sin que medie circunstancias atribuidas a su conducta o desempeño laboral, que de acuerdo a nuestra legislación se las denomina causas legales de retiro, prevaleciendo el principio de la continuidad de la relación laboral, viabilizando la reincorporación de la trabajadora o trabajador a su fuente de trabajo o el pago de una indemnización, conforme nuestra legislación vigente. Es decir, entre la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa. La primera entendida como el derecho del trabajador a reincorporarse a su fuente de trabajo cuando éste fue objeto de un despido intempestivo y sin una causa legal justificada y la segunda, como el derecho del trabajador a ser indemnizado por la ruptura injustificada de la relación laboral. A este objeto se crea un procedimiento administrativo sumarísimo otorgándole facultades al Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, para establecer si el retiro es justificado o no para luego proceder a una conminatoria de reincorporación y finalmente recurrir a la jurisdicción constitucional en caso de resistencia del empleador a su observancia, medida adoptada con el fin de garantizar el cumplimiento inmediato de un acto administrativo a través de la jurisdicción constitucional cuyos fallos están revestidos por esta característica”***(las negrillas son agregadas).

### **III.3. Sobre la institución del preaviso en nuestra legislación laboral**

En el ámbito laboral, la doctrina estableció varias clasificaciones sobre las causas de extinción de una relación laboral, entre las que tenemos aquellas que son atribuidas exclusivamente a la voluntad de las partes, que al estar relacionada con la problemática planteada en la presente acción tutelar; específicamente nos referiremos aquella extinción del contrato de trabajo producida por voluntad unilateral de la parte empleadora, a través del denominado preaviso, recogida en nuestra legislación en el art. 12 de la LGT, que señala: “El contrato de trabajo podrá pactarse por tiempo indefinido, cierto tiempo o realización de obra o servicio. En el primer caso, ninguna de las partes podrá rescindirlo **sin previo aviso a la otra**, conforme a las siguientes reglas: 1) Tratándose de contratos con obreros, con una semana de anticipación, después de un mes de trabajo ininterrumpido; con 15 días,

después de 6 meses y con 30, después de un año; 2) Tratándose de contratos con empleados con 30 días de anticipación por el empleado y 90 por el patrono, después de tres meses de trabajo ininterrumpido. La parte que omitiere el aviso abonará una suma equivalente al sueldo o salario de los períodos establecidos”.

Posteriormente la diferencia entre obrero y empleado, que mantenía esa norma fue superada, en el DS 06813 de 3 de julio de 1964, que estableció el preaviso tanto para obreros como para empleados, cuando en su Artículo Único señala: “A partir de la fecha, el preaviso de retiro para obreros será de 90 días después de 3 meses de trabajo ininterrumpido, al igual que para los empleados”.

La doctrina nacional y la jurisprudencia de la Sala Social de la Corte Suprema -ahora Tribunal Supremo- de Justicia, también sostuvo la vigencia de esta institución, regulando la flexibilidad o tolerancia laboral de la que debe gozar el trabajador durante el periodo del preaviso, a efecto de que el mismo pueda contar con licencia o reducción de la jornada laboral que le permita buscar una nueva fuente laboral con consentimiento del empleador, flexibilidad que de ningún modo implicaba abandono de trabajo.

De lo anterior se infiere que la institución del preaviso, tiene por objeto hacer saber por una de las partes contratantes a la otra, con un tiempo prudencial su intención de disolver el contrato de trabajo; habitualmente la comunicación del preaviso de la disolución del vínculo laboral se traduce en una manifestación de voluntad unilateral de poner en conocimiento de la otra parte; que dentro el plazo determinado en la ley, será resuelto el contrato de trabajo, comunicación tendiente a que se busque nuevo empleo, si se dirige al trabajador, o un reemplazante de éste, cuando se advierte al patrono de esta decisión, con la única condición de facilitar los medios al trabajador para que pueda encontrar una nuevo trabajo, facilidad que se reduce generalmente a la obligación patronal de permitirle un tiempo libre, dentro del horario de trabajo para este cometido; aclarando que durante el término del preaviso otorgado por el empleador al trabajador y viceversa subsisten los derechos y obligaciones de las partes sistema que ha sido adoptado por la mayoría de las legislaciones otorgando estas licencias que generalmente son diarias, según se acuerde con el empleador; es decir, que el otorgamiento de la licencia en el plazo del preaviso no implica el abandono total del trabajo ni muchos menos el incumplimiento de las tareas asignadas y el mismo debe ser establecido por las partes de común acuerdo. En razón de este propósito, la doctrina y la

jurisprudencia ha sido uniformes en señalar que la comunicación no puede hacerse al trabajador cuando la relación esté suspendida por una causa legal como son las vacaciones anuales, licencia por enfermedad, maternidad, etc., por cuanto en este lapso de tiempo como se dijo los efectos de la relación laboral subsisten.

#### **III.4. Necesidad de interpretar desde y conforme a la Constitución Política del Estado la aplicabilidad de esta institución en el nuevo modelo de Estado que consagra la estabilidad laboral como un derecho fundamental**

A partir de la promulgación de la Constitución Política del Estado el 7 de febrero de 2009, se refunda un nuevo modelo de Estado estructurado a partir del pluralismo, de ahí que el Preámbulo de la Constitución, concibe que la construcción del nuevo Estado, está basada en el respeto e igualdad entre todos, dentro de los principios de complementariedad, solidaridad, armonía y equidad en la distribución y redistribución del producto social donde predomine la búsqueda del vivir bien, con respeto a la pluralidad económica, social, jurídica política y cultural de los habitantes del Estado boliviano y en convivencia colectiva con acceso al agua, trabajo, educación, salud y vivienda para todos; valores supremos que al estar insertos en la parte dogmática de la Ley Fundamental, determinaran el contenido no sólo de su parte orgánica, sino también a la normativa infra-constitucional que deberá ser plasmada bajo los alcances de estos valores y principios rectores. En este contexto es necesario aclarar que en todo Estado Constitucional de Derecho que caracteriza al Estado Plurinacional de Bolivia, la parte dogmática de la Constitución en la que están consagrados los derechos fundamentales, son de aplicación directa, así lo establece el art. 109.I de la CPE, entre los cuales se encuentra precisamente la garantía de la estabilidad laboral conforme se tiene del 46.I.2 de la Constitución.

En el marco constitucional antes descrito, y refiriéndonos al tema cuyo análisis motiva la problemática planteada, concluimos que el derecho de toda persona a la estabilidad laboral contenida en el art. 46.I.2 de la CPE, de acuerdo a los razonamientos expresados en la SCP 0177/2012, señalada en el Fundamento Jurídico III. 2 de la presente Sentencia Constitucional Plurinacional; no sólo es una conquista de los trabajadores, sino se constituye en una función esencial del Estado, por cuanto contribuye a la construcción de una sociedad armoniosa con justicia social, en tal virtud nuestra norma fundamental prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral; existiendo para su defensa, instituciones encargadas de velar por su vigencia y

cumplimiento como son: la judicatura laboral, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social; y por disposición del DS 0495, que modifica en parte el DS 28699, la vía constitucional a través de la acción de amparo constitucional, por considerarse la vía más idónea y eficaz para garantizar la vigencia de este derecho fundamental.

**De lo anterior, advertimos que la estabilidad laboral en definitiva tiende a otorgar un carácter permanente a la relación laboral generando en el trabajador seguridad, paz y confianza para el adecuado desempeño de sus funciones, sin la presión que ejerce sobre la conciencia de la persona de ser despedido de su trabajo arbitrariamente y muchas veces sólo por el capricho de los que ostentan temporalmente el poder o dirección de una entidad laboral; sin que esto implique que el trabajador no cumpla debidamente las obligaciones para las que fue contratado; de donde resulta que en todo Estado de Derecho se busca alcanzar esta meta reafirmando los principios de estabilidad e inamovilidad funcionaria como regla y como excepción el despido justificado; en nuestra legislación laboral por una de las causales establecidas en el art. 16 de la LGT, o en su caso en los reglamentos internos de cada entidad laboral.**

**En este escenario y considerando los alcances de protección que tiene la garantía constitucional de estabilidad laboral; la institución del preaviso establecida en el art. 12 de la LGT, en relación a la comunicación que hace la parte empleadora de rescindir el contrato de trabajo con noventa días de anticipación, resulta contraria al elemento sustancial del derecho fundamental a la estabilidad laboral, como es la de evitar la desvinculación laboral por la sola voluntad del empleador sin que medie una causa legal justificada, relacionada estrictamente a las obligaciones inherentes al contrato de trabajo, cuando esta se configura habitualmente, en una manifestación de voluntad unilateral del empleador de poner en conocimiento que dentro el plazo determinado en la ley, será resuelto el contrato de trabajo, conforme se expresó en el Fundamento Jurídico III.3 de la presente Sentencia Constitucional Plurinacional; en cambio el derecho fundamental a la estabilidad laboral para su materialización excluye toda decisión unilateral del empleador de extinguir la relación laboral sin que exista una causa legal justificada; es decir, que la extinción laboral en ejercicio de este precepto**

**priva al trabajador de su fuente laboral injustificadamente atentando contra su estabilidad laboral; en este sentido sobre el tema, Guillermo Cabanellas de Torres con acierto afirma: "La situación entre patronos y trabajadores es distinta en este problema. En el caso de que un trabajador, sin alegación de causa justificada, deje su empleo, no perjudica muy gravemente al patrono, porque éste encuentra con facilidad, quizás inmediatamente, un reemplazante; en cambio, el trabajador despedido, principalmente en época de crisis de trabajo, debe agotar sus ya escasas reservas económicas antes de lograr otro empleo para su actividad".**

**Por lo expresado, a efecto de consolidar la garantía constitucional de la estabilidad laboral, resulta conveniente interpretar desde y conforme a la Constitución Política del Estado la aplicabilidad de la institución del preaviso establecido en el art. 12 de la LGT, en los siguientes términos:**

- 1) En caso de que se despida al trabajador o trabajadora, con el preaviso establecido en el art. 12 de la LGT, el trabajador o la trabajadora podrá optar por aceptar la desvinculación laboral con el consiguiente pago de los beneficios sociales que le correspondan, exceptuando el desahucio.**
- 2) En caso de que la trabajadora o el trabajador no acepte el preaviso podrá optar por su reincorporación, a cuyo objeto deberá representar el citado preaviso, haciendo conocer a su empleador que no acepta el despido por no haber incurrido en ninguna de las causales establecidas en el art. 16 de la LGT o el reglamento interno si corresponde.**
- 3) En caso de que el empleador, no obstante de conocer de que no se aceptó el preaviso y materializa el despido; la trabajadora o el trabajador podrán solicitar su reincorporación ante las Jefaturas Departamentales de Trabajo, en los alcances del DS 28699 de 1 de mayo de 2006, modificado en parte por el DS 0495 de 1 de mayo de 2010.**
- 4) En caso de que el empleador no cumpla con la conminatoria de reincorporación, que emitan las Jefaturas Departamentales; la trabajadora o el trabajador tiene la facultad de acudir a la justicia constitucional para exigir el**

**respeto y cumplimiento del fin esencial del Estado de proteger el derecho al trabajo y la estabilidad laboral, a cuyo efecto se deberá aplicar la excepción a la naturaleza subsidiaria de la acción de amparo constitucional, conforme a los razonamientos expresados en la SCP 0177/2012.**

### **III.5. Análisis del caso concreto**

En el presente caso, el accionante alega la vulneración de sus derechos al trabajo y a su estabilidad laboral, por cuanto fue objeto de un despido ilegal de su fuente de trabajo, cuando su empleador le curso un preaviso de rescisión laboral, el 11 de junio de 2012, alegando la aplicabilidad del art. 12 de la LGT, documento que fue objeto de rechazo; sin embargo, éste fue ratificado por las autoridades ahora demandadas por lo que el 10 de septiembre de 2012, mediante nota Cite: G.G.958/12, le comunican la conclusión de su relación laboral al haberse cumplido el plazo del citado preaviso; ante esta ilegalidad promovió ante la Jefatura Departamental del Trabajo de La Paz su reincorporación; entidad que conminó al Seguro Social Universitario a reincorporarle a sus funciones; sin embargo, la misma no fue cumplida por la entidad ahora demandada.

De la revisión de antecedentes y prueba que cursa en obrados, se tiene que el accionante sostuvo una relación laboral de carácter indefinido con el Seguro Social Universitario de La Paz, que se inició a partir del 9 de abril de 1999, en que ingresó a prestar sus servicios a esta entidad como Encargado de Organización y Métodos según el certificado de trabajo que cursa a fs. 16; posteriormente si bien es cierto que la entidad empleadora cursó nota de preaviso de rescisión laboral el 11 de junio de 2012, haciendo conocer al accionante que prescindirían de sus servicios dentro de los siguientes noventa días; antes de concluir ese período el ahora accionante mediante notas de 12 y 13 de junio de 2012, hizo conocer a las autoridades ahora demandadas su rechazo al preaviso de rescisión laboral alegando la vigencia de la estabilidad laboral en nuestro país (fs. 5 a 7), mismas que fueron desestimadas por la parte empleadora sosteniendo la vigencia del art. 12 de la LGT, en tal antecedente mediante nota de 10 de septiembre de igual año, que cursa a fs. 13, le hacen conocer la conclusión de su relación laboral ratificando el preaviso que se le curso con noventa días de anticipación.

Por otra parte, también se tiene de antecedentes que el accionante ante el despido del que fue objeto, acudió ante la Jefatura Departamental del Trabajo denunciando estos hechos, lo que motivó a

ésta entidad a emitir conminatoria de reincorporación la que cursa a fs. 14, misma que no fue cumplida conforme consta del informe de fs. 15, emitida por el Inspector de Trabajo asignado para verificar el cumplimiento de la citada conminatoria.

De la relación de los antecedentes descritos, se infiere que la problemática planteada se circunscribe a determinar, si la institución del preaviso establecido en el art. 12 de la LGT, en relación a la comunicación que hace el empleador para rescindir el contrato de trabajo, es aplicable en vigencia de la nueva Constitución que por regla es mas garantista y que consagra además como un derecho fundamental la estabilidad laboral. Al respecto conforme se concluyo en el razonamiento expresado en el Fundamento Jurídico III.4 de la presente Sentencia Constitucional Plurinacional; en sentido de que al estar consagrada en la Constitución Política del Estado la estabilidad laboral como un derecho fundamental cuyo alcance de protección tiene como regla general otorgar un carácter permanente a la relación laboral, y como excepción el despido pero por una causa legal justificada y no por la sola voluntad del empleador; bajo este parámetro el preaviso establecido por el art. 12 de la LGT, por constituir una atribución unilateral del empleador para rescindir el contrato de trabajo sin que medie ninguna de las causales previstas en el art. 16 de la LGT y 9 de su Reglamento, ciertamente contraviene esta garantía; en tal antecedente las autoridades ahora demandadas al rescindir la relación laboral que sostenían con el ahora accionante aplicando el art. 12 de la LGT, incurrieron en un despido injustificado, máxime si persistieron en su decisión al no dar cumplimiento con la conminatoria de reincorporación dispuesta por la Jefatura Departamental del Trabajo de La Paz conforme se tiene del informe cursante a fs. 15, vulnerando con ello el mandato de protección contenido en el art. 46.I.2 de la CPE y en consecuencia lesionaron su derecho al trabajo. Por consiguiente corresponde conceder la tutela demandada.

Finalmente cabe advertir que no es atendible el fundamento expuesto por las autoridades demandadas, en sentido de que en el caso, el accionante no hizo uso de los recursos de revocatoria y jerárquico que prevén las normas de la responsabilidad por la función pública, en aplicación del art. 5 del Reglamento del Procedimiento de Reincorporación aprobado por RM 868/10; por cuanto si bien el Seguro Social Universitario La Paz es una institución descentralizada de derecho público, empero al ser a su vez una entidad con autonomía de gestión, legal, administrativa, financiera y patrimonio propio, sus dependientes no son considerados servidores públicos, en tal antecedente en cuanto respecta a sus relaciones

laborales con sus dependientes, éstas se regulan en los alcances de la Ley General del Trabajo, así lo establece el art. 76 de su Estatuto Orgánico, en consecuencia ante la eventualidad de una solicitud de reincorporación por retiro injustificado, es aplicable el procedimiento establecido por el DS 28699 modificado por el DS 0495 y no así el precepto aludido.

Por lo expuesto precedentemente, la situación planteada se encuentra dentro las previsiones y alcances de la acción de amparo constitucional, por lo que el Tribunal de garantías, al **conceder** la tutela, ha efectuado una adecuada compulsu de los antecedentes procesales y dado correcta aplicación a esta acción tutelar.

### **POR TANTO**

El Tribunal Constitucional Plurinacional, en su Sala Segunda; en virtud de la autoridad que le confiere la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia y art. 12.7 de la Ley del Tribunal Constitucional Plurinacional; en revisión, resuelve:

- 1° CONFIRMAR** la Resolución 10/2013 de 4 de abril, cursante de fs. 99 a 100 vta., pronunciada por la Sala Social y Administrativa Primera del Tribunal Departamental de Justicia de La Paz; y en consecuencia, **CONCEDER** la tutela solicitada, en los términos resueltos por el Tribunal de garantías; sin costas ni daños y perjuicios por ser excusable, en razón a la modulación que se efectúa en la presente Sentencia Constitucional Plurinacional, respecto a la aplicabilidad del art. 12 de la LGT.
- 2°** Se dispone que a través de Secretaría General de este Tribunal, se proceda a difundir el presente fallo al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, Jefaturas Departamentales de Trabajo, así como a los diferentes Tribunales Departamentales de Justicia.

**Regístrese, notifíquese y publíquese en la Gaceta Constitucional Plurinacional**

Fdo. Tata Gualberto Cusi Mamani  
**MAGISTRADO**

Fdo. Dra. Mirtha Camacho Quiroga  
**MAGISTRADA**

