



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PLURINACIONAL

SENTENCIA CONSTITUCIONAL PLURINACIONAL 1091/2014

Sucre, 10 de junio de 2014

SALA PRIMERA ESPECIALIZADA

Magistrado Relator: Tata Gualberto Cusi Mamani

Acción de amparo constitucional

Expediente: 05449-2013-11-AAC

Departamento: Santa Cruz

En revisión la Resolución 2019 de 16 de septiembre de 2013, cursante de fs. 74 vta. a 77, pronunciada dentro de la acción de amparo constitucional interpuesta por Mario Salomón Vidal Ojeda contra Humberto Pinto Roca, Gerente General; Juan Carlos Sosa Mercado, Gerente Administrativo y Lucio Caballero Romero, Jefe de Personal, todos de la Empresa de Transformación Agroindustrial (ETASA S.A.)

I. ANTECEDENTES CON RELEVANCIA JURÍDICA

I.1. Contenido de la demanda

Por memoriales presentados el 26 de agosto de 2013, cursante de fs. 21 a 26 vta., y ampliada el 3 de septiembre del mismo año a fs. 28 y vta., el accionante, exponen los siguientes fundamentos de hecho y de derecho:

I.1.1. Hechos que la motivan la acción

Trabajó como obrero en “ETASA S.A”, desde el 14 de junio de 1992; sin embargo, el 12 de marzo de 2013, fue notificado con el memorándum de agradecimiento de servicios, suscrito por los demandados, que representa un despido unilateral, injustificado y arbitrario, rescindiéndose el contrato laboral sin ninguna causa establecida en la Ley General de Trabajo (LGT); situación que tiene origen en reivindicaciones laborales que en su calidad de dirigente de la Central Obrera Departamental (COD) de Santa Cruz realiza, instruyendo a sus compañeros sobre sus derechos y beneficios que la empresa debe cumplir; no habiendo los demandados respetado el derecho a la estabilidad e inamovilidad laboral, habida cuenta que su esposa estaba en estado de gestación, tampoco el fuero sindical, al encontrarse declarado en comisión en las gestiones “2010-2012” (sic).

Acudió a la Jefatura Departamental de Trabajo y Previsión Social, la que emitió conminatoria de reincorporación JDTSC/UAS/SMCH 004/2013 de 15 de marzo, ordenando la inmediata reincorporación a su fuente laboral, con reposición de sueldos y beneficios de ley; a lo que la empresa hizo caso omiso, actuando de manera desafiante y soberbia, indicando que no le reincorporarían, porque ellos deciden quien trabaja en su empresa y gastarían todo el dinero necesario para que no vuelva a su puesto de trabajo; situación que se evidencia del informe de verificación de conminatoria de reincorporación laboral, presentado por Saturnino Mallcu

Choqueticlla el 25 de marzo de 2012, que señala: "...el trabajador Mario Vidal Ojeda no ha sido reincorporado a su fuente de trabajo, por lo tanto la Empresa ETASA no ha dado cumplimiento a la conminatoria de reincorporación 004/13 de 15 de marzo".

I.1.2. Derechos supuestamente vulnerados

El accionante estima lesionados sus derechos al fuero sindical, a la estabilidad e inamovilidad laboral, al trabajo, a la salud y alimentación, a la vida e integridad física, "al reconocimiento de su personalidad, capacidad y dignidad"; citando al efecto los arts. 14.I, 16.I y II, 18, 46, 48.I y 51.VI de la Constitución Política del Estado (CPE).

I.1.3. Petitorio

Solicita se conceda la tutela y se ordene la inmediata reincorporación a su fuente laboral, con la cancelación de salarios devengados, restitución de sus derechos de trabajador, subsidio de lactancia por estado de gestación de su esposa; y, pago de costas judiciales, daños y perjuicios.

I.2. Audiencia y Resolución del Tribunal de garantías

Celebrada la audiencia pública del 16 de septiembre de 2013, según consta en el acta cursante de fs. 65 a 74 vta., se produjeron los siguientes actuados:

I.2.1. Ratificación de la acción

Los abogados del accionante ratificaron los términos de su memorial de la acción.

I.2.2. Informe de los demandados

Humberto Pinto Roca, Gerente General de "ETASA S.A.", en el memorial cursante de fs. 34 a 35 y en audiencia a través de su abogada, señaló: a) El accionante dice verdades a medias para justificar el cobro de catorce sueldos bajo un supuesto fuero sindical; b) En agosto de 2012 presentó a la empresa una Resolución Ministerial (RM) de 17 de noviembre de 2010, indicando que estaba declarado en comisión como directivo de la COD de Santa Cruz, lo que verificado ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social mediante certificación de 27 de marzo de 2013, la citada Resolución era falsa; c) La empresa al sentirse engañada y sonsacada, presentó denuncia por el presunto delito de falsedad material, falsedad ideológica, uso de instrumento falsificado y estafa; d) En cuanto a la conminatoria de reincorporación de 15 de marzo de 2013, la empresa desconocía la Resolución Ministerial, por lo que no alegó esa situación, hasta que se obtuvo la certificación y para no perjudicar al trabajador y pueda conseguir un nuevo empleo sin antecedentes policiales, la empresa elaboró liquidación de sus beneficios sociales, comunicándole el 22 de marzo de 2013 y remitiendo copia a la autoridad del Trabajo, en abril del citado año; e) Se inició proceso penal al accionante y por su parte éste, demanda a la empresa por la vulneración de derechos y garantías constitucionales, cuando en realidad es él quien engaña a la empresa señalando que gozaba de fuero sindical, cobrando sin haber trabajado; y, f) Referente al embarazo de su esposa, la empresa desconocía de ello, hasta que el 15 de abril de 2013 se obtuvo la ecografía.

I.2.3. Resolución

La Sala Social y Administrativa del Tribunal Departamental de Justicia de Santa Cruz, constituida en Tribunal de garantías, pronunció la Resolución 219 de 16 de septiembre de 2013, cursante de fs. 74 vta. a 77, por la que concedió la tutela solicitada, ordenando la reincorporación del accionante a su

fuerza de trabajo con todos sus sueldos devengados y beneficios de ley, en el entendido de encontrarse la esposa en estado de gestación, con los siguientes fundamentos: 1) Respecto al fuero sindical, existen derechos controvertidos, toda vez que la empresa presentó certificación del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social "de La Paz" (sic), de 27 de marzo de 2013; asimismo, la RM 628/2010 de 12 de agosto, en su contenido no consta el nombre del accionante por lo que se presume falsa la presentada por el trabajador, incurriendo en causales establecidas en los arts. 16 de la LGT y 9 de su Decreto Reglamentario; 2) El Tribunal de garantías no analiza hechos dudosos que deben ser probados en la vía correspondiente, menos las supuestas falsificaciones; además, la empresa demandada ya presentó denuncia en la vía penal por tales hechos; 3) En relación a la madre gestante, el Decreto Supremo (DS) 495 de 1 de mayo de 2010, establece que el padre progenitor no puede ser despedido de la empresa, sin que su hijo haya cumplido un año de edad; y, 4) Conforme previene el DS 0012 de 9 de febrero, no gozaran de beneficios de inamovilidad laboral la madre o el padre progenitores, que incurran en causales de conclusión de la relación laboral atribuible a su persona; si en este caso, la empresa consideró que había causal de conclusión de la relación laboral con el accionante, entonces, debió dar cumplimiento a la segunda parte, que dice: "...previo cumplimiento del empleador público o privado de los procedimientos que fija la norma para extinguir la relación laboral...", el cual no fue utilizado por la empresa para concluir con la relación laboral con el accionante.

II. CONCLUSIONES

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

II.1. La RM de 17 de noviembre de 2010, suscrita por Carmen Ruth Trujillo Cárdenas, Ministra de Trabajo, Empleo y Previsión Social; reconoció al Directorio de la COD de Santa Cruz, elegido por la gestión de 14 de agosto de 2010 al 13 de agosto de 2012; en calidad de Secretario Ejecutivo de la citada institución, figura Mario Salomón Vidal Ojeda (fs. 52 a 55).

II.2. Por Memorandum 007/13 ADM de 12 de marzo de 2013, suscrito por Lucio Caballero Romero, Jefe de Personal y Juan Carlos Sosa Mercado, Gerente Administrativo, dirigido a Mario Salomón Vidal Ojeda, en su contenido señala: "Comunicamos a Ud. que rescindimos el contrato de trabajo que suscribió con nuestra empresa E.T.A.S.A. Por decisión administrativa desempeñará dichas funciones hasta el 12/03/2013. Al agradecerle por sus servicios prestados, instruimos a usted dirigirse a la oficina (...), para luego proceder a la elaboración de su liquidación de acuerdo a Ley" (fs. 14).

II.3. La conminatoria de reincorporación laboral, JDTSC/UAS/SMCH 004/2013 de 15 de marzo, en su parte dispositiva señala: "...esta Jefatura Departamental de Trabajo CONMINA a la Empresa de Transformación Agroindustrial ETASA S.A., a la REINCORPORACIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR MARIO SALOMÓN VIDAL OJEDA, reponiendo los sueldos desde el momento de la suspensión del trabajo, manteniendo su antigüedad y demás derechos que le corresponde por ley..." (sic) (fs. 16 a 17); la cual fue notificada a la empresa el 18 de marzo de 2013 (fs. 18).

II.4. El informe JDTSC/UAS/VERIFICACION 005/2012 de 25 de marzo, suscrito por Saturnino Mallcu Choqueticlla, funcionario del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, señala: "...se pudo evidenciar que el trabajador Mario Vidal Ojeda, no ha sido reincorporado a su fuente de trabajo, por lo tanto la empresa ETASA no ha dado cumplimiento a la conminatoria de reincorporación N° 004/13 de 15 de marzo de 2013..." (fs. 20).

II.5. La certificación de 27 de marzo de 2013, expedida por el Responsable de Archivo Central del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, señala que revisados los archivos, no se cuenta con la RM de 17 de noviembre de 2010, por la cual se reconoce al Directorio de la COD de Santa Cruz; y

que por RM 628/2010 de 12 de agosto, fue ampliada y reestructurada la conformación del nuevo Comité Ejecutivo de la COD de Santa Cruz por la gestión 7 de abril de 2010 a 30 de octubre de 2010 (fs. 44).

II.6. El certificado de atención prenatal de 10 de julio de 2013, emitido por la Caja de Nacional de Salud (CNS), evidencia que Narda Meléndez Ortiz, asegurada de la empresa ETASA, se encuentra en el quinto mes de embarazo (fs. 8). La indicada, de acuerdo al Certificado de Matrimonio que cursa a fs. 3 es esposa de Mario Salomón Vidal Ojeda, ahora accionante.

II.7. El 13 de septiembre de 2013, Lucio Caballero Romero, presentó a la Fuerza Especial de Lucha Contra el Crimen (FELCC), denuncia contra Mario Salomón Vidal Ojeda, por los presuntos delitos de falsedad material, uso de instrumento falsificado y otros, en relación a la RM de 17 de noviembre de 2010 (fs. 32).

III. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO

El accionante denuncia que la empresa “ETASA S.A.” vulneró sus derechos a la estabilidad e inamovilidad laboral, al trabajo, a la salud y alimentación, a la vida e integridad física, “al reconocimiento de su personalidad, capacidad y dignidad”; toda vez que de forma unilateral, injustificada y arbitraria, rescindió su contrato laboral, sin ninguna causa establecida en la Ley General de Trabajo, sin respetar el estado de gestación de su esposa, ni el fuero sindical del que goza; por lo que acudió a la Jefatura Departamental del Trabajo, la que conminó su inmediata reincorporación, con reposición de sueldos y demás beneficios, mismo que la empresa se niega a dar cumplimiento. En consecuencia corresponde analizar en revisión, si corresponde conceder o denegar la tutela solicitada.

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

La acción de amparo constitucional, prevista por el art. 128 de la CPE, se instituye como una acción tutelar de defensa contra los 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.

El art. 129.I de la CPE, enfatiza que esta acción tutelar puede presentarse por la persona: “...que se crea afectada, por otra a su nombre con poder suficiente o por la autoridad correspondiente de acuerdo con la Constitución, ante cualquier juez o tribunal competente, siempre que no exista otro medio o recurso legal para la protección inmediata de los derechos y garantías restringidos, suprimidos o amenazados”, de donde se establece que esta acción de carácter extraordinario, se rige por el principio de subsidiariedad, entendido como el agotamiento previo de los medios y recursos ordinarios de defensa, sean en la vía judicial o administrativa, a los efectos de que las lesiones denunciadas se reparen en la instancia donde se suscitaron los supuestos actos ilegales.

Excepcionalmente puede prescindirse la observancia de la subsidiariedad, otorgando una tutela directa, cuando los actos denunciados constituyen vías de hecho o cuando por la tardanza pueda quedar desprotegido el derecho, ocasionando un daño irremediable o irreversible.

III.2. Sobre el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores y el cumplimiento obligatorio de las conminatorias de reincorporación

El art. 46.I.2 de la CPE, señala que toda persona tiene derecho: “A una fuente laboral estable, en

condiciones equitativas y satisfactorias”; precepto constitucional que fue objeto de desarrollo por el DS 495 de 1 de mayo de 2010, al establecer un procedimiento sumarísimo en la vía administrativa, a efectos de que el trabajador que considere que su despido fue injustificado, pueda revertir dicha situación. Al respecto, la SCP 0583/2012 de 20 de julio, desarrolló el siguiente entendimiento: “... cabe hacer énfasis en que de acuerdo a lo que se instituye en el parágrafo IV incluido por el DS 495 al art. 10 de su similar 28699, respecto a la conminatoria emitida por la autoridad del trabajo, se establece que ésta únicamente puede ser impugnada en la vía judicial por el empleador, pudiendo el trabajador de acuerdo al parágrafo V de la misma disposición, acudir directamente a las acciones constitucionales, observando la inmediatez de la protección del derecho constitucional de estabilidad laboral, quedando así plenamente determinado que con el incumplimiento de la conminatoria por parte del empleador, el trabajador está totalmente habilitado para acudir a la jurisdicción constitucional, prescindiendo inclusive -el trabajador- de la vía judicial ante la judicatura laboral, la cual en todo caso permanece expedita para el empleador a los efectos de que en ejercicio de su derecho a la defensa, pueda impugnar la conminatoria, sin que empero su interposición suspenda la ejecución de la misma, la que en todo caso tendrá carácter provisional, en tanto se sustancie y resuelva el caso en sede judicial.”

Es decir, ante la reincorporación dispuesta por la autoridad administrativa mediante resolución expresa dictada por las Jefaturas Departamentales de Trabajo del Ministerio del Trabajo, sin perjuicio de que la misma pueda ser impugnada en la vía administrativa o en la vía judicial por la parte patronal para su eventual revisión posterior; en tanto ocurra este supuesto, ésta debe ser cumplida sin excusa alguna, dada la protección que merece el trabajo por parte del Estado y la observancia de los principios de continuidad y estabilidad de la relación laboral; este es el entendimiento expresado en la SCP 1165/2013 de 30 de julio, siguiendo la SCP 0177/2012, habiéndose establecido lo siguiente: “...dicha conminatoria, de conformidad a lo establecido por el art. 10.IV del Decreto Supremo (DS) 28699, modificado por el DS 0495 de 1 de mayo de 2006, es obligatoria; así, la norma citada señala: '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. La palabra “únicamente” fue declarada inconstitucional por la SCP 0591/2012 de 20 de julio, abriendo la posibilidad de que la decisión administrativa de reincorporación sea también impugnada en sede administrativa; sin embargo, esto de ninguna manera afecta a la obligación del cumplimiento de la conminatoria, conforme lo entendió la misma Sentencia, al señalar: “...la obligación de cumplimiento de la decisión administrativa de reincorporación impuesta por la norma cuestionada, debe ser analizada conforme a los principios que manda la Constitución Política del Estado aplicar a tiempo de interpretar las normas laborales; siendo uno de ellos el de continuidad y estabilidad de la relación laboral; mandatos que obligan a que la comprensión de las normas laborales sea aquella que genera la prolongación de la relación laboral ; por ello, cuando las normas impugnadas obligan a la reincorporación del trabajador, dado el caso de que la autoridad administrativa así lo haya dispuesto, están aplicando el principio de mantener la relación laboral hasta la revisión de la decisión judicial posterior...””.

III.3. Inamovilidad laboral de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumplan un año de edad

La protección de los progenitores, se encuentra prevista en el art. 48.VI de la CPE, que señala: “...Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad”. En este sentido, la jurisprudencia constitucional, en la SCP 0086/2012, de 16 de abril, señaló: “...el constituyente boliviano diseñó políticas afirmativas a favor de la mujer trabajadora en estado de gestación y lactancia, como de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumplan un año de edad.

En efecto, el art. 48.VI de la CPE, señala que: 'Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas

por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos, se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad'. Precepto constitucional que converge en una política constitucional positiva que, a entendimiento de la jurisprudencia constitucional, resulta en las siguientes reglas: 'a) La prohibición de despido de toda mujer trabajadora en situación de embarazo; b) La inamovilidad de la mujer trabajadora en gestación y por un lapso de un año de edad; y c) La inamovilidad del progenitor varón por un lapso de un año, computable desde el nacimiento de su hijo o hija ' (SC 1650/2010-R de 25 de octubre). Bajo ese criterio, se procura, por un lado, evitar la discriminación por la condición de embarazo y, por otro, garantizar la estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de gestación y lactancia, como también del progenitor varón, independientemente de que se tratasen de empleadas (os) del sector privado, como a funcionarias (os) o servidoras (o) públicas (os); todo esto, en resguardo de la hija o hijo nacido y hasta su primer año de edad, desde el momento de su concepción, como sujeto de derechos en todo lo que pudiera favorecerle.

Precisamente, con dicha finalidad y tomando en cuenta los aspectos antes referidos, además del deber del Estado, la sociedad y la familia, de garantizar la prioridad del interés superior de la niña, niño y adolescente, -que comprende la preeminencia de sus derechos, la primacía en recibir protección y socorro en cualquier circunstancia, la prioridad en la atención de los servicios públicos y privados-, es que a través del DS 0012 de 19 de febrero de 2009, complementado por el DS 0496 de 1 de mayo de 2010, se estableció que:

‘I. En caso de incumplimiento de la inamovilidad laboral, a solicitud de la madre y/o padre progenitores, el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, Empleo y Previsión Social instruirá al empleador para que cumpla en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles a partir de su notificación, la reincorporación con goce de haberes y otros derechos sociales por el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral.

II. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Parágrafo precedente, la afectada o afectado podrá interponer las acciones constitucionales que correspondan, tomándose en cuenta la inmediatez de la protección del derecho constitucional de inamovilidad laboral '.

En ese orden de ideas, resulta incuestionable que se faculta a la madre en estado de gestación y lactancia, como al progenitor varón, -cuando la hija o hijo fueran menores al año de edad-, el acudir directamente ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, Empleo y Previsión Social, en resguardo de su derecho a la inamovilidad, en el caso que se hubiera incumplido la previsión constitucional de resguardo a su estabilidad laboral. Inclusive, admitiéndose el interponer acciones de defensa de este derecho ante esta jurisdicción y conforme a los términos descritos en el artículo de referencia” (negritas añadidas).

Asimismo, la SC 0434/2010-R de 28 de junio, en su contenido ilustra: "La Ley 975 de 2 de marzo de 1988, referida a la inamovilidad funcionaria, en su art. primero señala que: 'Toda mujer en periodo de gestación hasta un año de nacimiento del hijo gozará de inamovilidad en su puesto de trabajo en instituciones públicas o privadas', recientemente ha sido extendida hacia el padre del menor hasta que su hija o hijo cumpla un año, medida progresiva que como no podía ser de otra manera amplía el campo de protección al futuro capital humano del Estado Plurinacional, que fue positivado con la promulgación del DS 0012 de 19 de febrero, en su art. 2 señala « (INAMOVILIDAD LABORAL). La madre y/o padre progenitores, sea cual fuere su estado civil, gozarán de inamovilidad laboral desde la gestación hasta que su hijo o hija cumpla un (1) año de edad, no pudiendo ser despedidos, afectarse su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo»" (las negritas son adicionadas).

Asimismo, la inamovilidad laboral de los progenitores, no está supeditada al conocimiento previo del empleador sobre el estado de embarazo; al respecto, la SC 2567/2010-R de 19 de noviembre, estableció: "...la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo y de los progenitores hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad; garantía que, no está supedita a determinadas condiciones o requisitos que deben ser cumplidos por la mujer o el hombre y, por lo mismo, para su ejercicio, no se requiere el previo aviso al empleador del estado de embarazo o de la existencia de un hijo o hija menor a un año".

III.4. Análisis del caso concreto

De los antecedentes que cursan en obrados, se establece que al ahora accionante como trabajador de la empresa ETASA S.A.; el 12 de marzo de 2013, a tiempo de comunicársele la rescisión unilateral del contrato de trabajo, se le agradecieron sus servicios, despido que el indicado al considerarlo como arbitrario e injustificado, denunció ante la Jefatura Departamental del Trabajo, aduciendo gozar de fuero sindical por su condición de dirigente de la COD de Santa Cruz y asimismo de inamovilidad laboral por paternidad de un nuevo ser en gestación, habiéndose emitido al respecto la Conminatoria de Reincorporación laboral JDTSC/UAS/SMCH 004/2013 de 15 de marzo, por la cual se intimó a la indicada empresa a la reincorporación laboral del trabajador Mario Salomón Vidal Ojeda, con reposición de sus sueldos desde el momento de la suspensión y demás derechos que correspondan por ley; conminatoria que fue legalmente notificada al empleador el 18 del mismo mes y año, sin que hasta la fecha de interposición de la presente acción, el 26 de agosto de 2013, se haya dado cumplimiento, situación que deriva en lesión a los derechos laborales del accionante, especialmente en cuanto a la estabilidad e inamovilidad en su puesto de trabajo, dado que conforme se vio, dicha conminatoria es de inexcusable cumplimiento por parte del empleador, sin perjuicio de que éste pueda impugnar la misma a través de las instancias correspondientes, sea en la vía judicial o administrativa, instancias donde se determinará con plenitud, sobre la legalidad o ilegalidad de la declaratoria en comisión del indicado y sobre si goza o no de fuero sindical.

De otro lado, habiéndose constatado igualmente el estado de embarazo de la esposa del trabajador ahora accionante; ello da pie a la inmediata aplicación de la garantía contenida en el art. 48.VI de la CPE, en cuanto a la protección de la inamovilidad y estabilidad laboral de los progenitores, conforme a lo desarrollado en el Fundamento Jurídico III.3 de la presente Sentencia Constitucional Plurinacional, motivo por el cual éste no podía ser despedido de su fuente laboral, hasta que la hija o hijo cumpla un año de edad; siendo así que, conforme a la documentación cursante en obrados, la indicada, a tiempo de producirse el despido ya se encontraba en estado de gestación, por lo que independientemente del conocimiento o no de dicha situación por el empleador, no correspondía el agradecimiento de servicios bajo ninguna circunstancia, puesto que la protección corre desde el momento de la concepción hasta el cumplimiento del primer año; en consecuencia, al haber los demandados, unilateralmente dispuesto la desvinculación de su fuente laboral de accionante, han lesionado su derecho al trabajo, poniendo en riesgo otros derechos, no solo del trabajador, sino fundamentalmente del nuevo ser, como los derechos a la salud, a la seguridad social y a la propia vida.

Por lo expresado, la situación planteada se encuentra dentro las previsiones y alcances de la acción de amparo constitucional, por lo que el Tribunal de garantías al haber concedido la acción, ha efectuado una adecuada compulsa de los antecedentes procesales y dado correcta aplicación a esta acción tutelar.

POR TANTO

El Tribunal Constitucional Plurinacional, en su Sala Primera Especializada, en virtud de la autoridad que le confiere la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia y el art. 12.7 de la Ley del

Tribunal Constitucional Plurinacional, resuelve: CONFIRMAR la Resolución 219 de 16 de septiembre de 2013, cursante de fs. 74 vta. a 77, pronunciada por la Sala Social y Administrativa del Tribunal Departamental de Justicia de Santa Cruz; y, en consecuencia, CONCEDER la tutela solicitada, en los mismos términos dispuestos por el Tribunal de garantías.

Regístrese, notifíquese y publíquese en la Gaceta Constitucional Plurinacional.

Fdo. Tata Gualberto Cusi Mamani
MAGISTRADO

Fdo. Dra. Ligia Mónica Velásquez Castaños
MAGISTRADA