



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PLURINACIONAL

SENTENCIA CONSTITUCIONAL PLURINACIONAL 2501/2012

Sucre, 3 de diciembre de 2012

SALA SEGUNDA

Magistrada Relatora: Dra. Mirtha Camacho Quiroga

Acción de amparo constitucional

Expediente: 01956-2012-04-AAC

Departamento: Beni

En revisión la Resolución 013/2012 de 16 de octubre, cursante de fs. 66 a 68, pronunciada dentro de la acción de amparo constitucional interpuesta por Mariela Paz Vejarano contra Luis Carlos Zambrano Aguirre y Rubén Darío Velasco Arteaga, Rector y Jefe de Bienes y Servicios, respectivamente de la Universidad Autónoma “José Ballivián” de Beni.

I. ANTECEDENTES CON RELEVANCIA JURÍDICA

I.1. Contenido de la demanda

Mediante memorial presentado el 8 de octubre de 2012, cursante de fs. 33 a 38, la accionante refiere los siguientes hechos:

I.1.1. Hechos que motivan la acción

El 5 de abril de 2011, fue contratada por la Universidad Autónoma “José Ballivián” de Beni, para prestar servicios de limpieza en la Facultad de Ciencias Económicas, de la casa superior de estudios mencionada; funciones que cumplió hasta el 15 de agosto de 2012, fecha en la cual el codemandado Rubén Darío Velasco Arteaga, le indico textualmente, que ya no vuelva a trabajar, porque ya no contaba con la confianza y no tenía un padrino político entre las autoridades universitarias.

Señala la accionante que, después de haber celebrado tres contratos a plazo fijo, se presentó a trabajar normalmente a su fuente de trabajo, empero el nombrado codemandado, le señaló que estaba despedida y que ya se había contratado a otra persona en su lugar, situación que le motivó a presentar su denuncia al Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social; sin embargo, la demandante considera que la causa que motivó su despido fue un impase que se suscitó con el Jefe de Bienes y Servicios mencionado, al reclamarle el pago del mes de marzo que no habría percibido, recibiendo como respuesta a su reclamo mentiras y amenazas de ser echada de su fuente de trabajo, demostrando de esa forma que su despido no sólo fue forzado e intempestivo, sino también injustificado, puesto que fue despedida de manera unilateral, sin previo aviso y sin la existencia de alguna causal que se encuentre contemplada en los arts. 16 de la Ley General del Trabajo (LGT) y 9 de su Reglamento.

Teniendo plena certeza que su despido fue injustificado, la accionante recurrió a la Dirección General del Trabajo, con la finalidad de que la autoridad correspondiente ordene la reincorporación inmediata a su fuente de trabajo, la que emitió citaciones convocando al Rector de la Universidad en calidad de máxima autoridad, quien se presentó a la audiencia de conciliación señalada, en la cual ante la presencia del Inspector Departamental del Trabajo, se negó a reincorporarla a su puesto de trabajo, hecho que motivó que el 18 de septiembre de 2012, el Director Departamental del Trabajo de Beni emita la Resolución Administrativa (RA) JDTEPS-BENI 014/12 de 18 de septiembre de 2012, por la cual conminó a la autoridad universitaria demandada, su reincorporación inmediata, Resolución que fue notificada a la Universidad el 19 de ese mes y año; sin embargo, a pesar que la conminatoria tenía un plazo de setenta y dos horas y que era de cumplimiento obligatorio, no ha sido efectuada hasta la fecha.

I.1.2. Derechos supuestamente vulnerados

La accionante señala como lesionados sus derechos al debido proceso, y la estabilidad laboral, citando al efecto los arts. 49.III y 117.I de la Constitución Política del Estado (CPE).

I.1.3. Petitorio

Solicita se declare “procedente” y se conceda la tutela, disponiendo se deje sin efecto el ilegal despido que sufrió, ordenando a las autoridades demandadas procedan a la inmediata reincorporación a su fuente de trabajo, además de la cancelación de los sueldos devengados y la condenación de costas procesales.

I.2. Audiencia y Resolución del Tribunal de garantías

Celebrada la audiencia pública el 16 de octubre de 2012, según consta en el acta cursante de fs. 63 a 65 vta., se produjeron los siguientes actuados.

I.2.1. Ratificación de la acción

La accionante, mediante su abogado en audiencia ratificó en su integridad el memorial de acción de amparo constitucional.

I.2.2. Informe de los servidores públicos demandados

Arnoldo Méndez Rodríguez, abogado apoderado de los demandados, en audiencia señaló lo siguiente: a) Los abogados de la parte accionante no participaron de la fase de denuncia ante el Inspector del Trabajo, ya que sólo la accionante se presentó a dicha audiencia, donde se les conminó a la recontractación de la afectada, más la cancelación de sus sueldos; b) Concluida la audiencia, como abogado de los demandados se apersonó a la Universidad e informó a la autoridades correspondientes lo que había dispuesto el Inspector del Trabajo, por lo que inmediatamente se dispuso se resuelva la situación con la elaboración de los contratos, faltando únicamente que la accionante se haga presente; sin embargo, Mariela Paz Vejarano, no volvió más por la Universidad para firmar su contrato y recoger sus sueldos tal como dispuso la Dirección del Trabajo; y, c) La citada Universidad cumplió a cabalidad y al haber restituido en sus funciones a la accionante no hubo ninguna violación de derechos constitucionales de ésta, por lo que no hay razón de que esta acción de amparo sea admitida y se otorgue la tutela si ya se resolvieron los supuestos derechos violados.

En la dúplica los abogados de la accionante indicaron que si bien se enteraron que la referida

Universidad tenía la intención de reincorporar a su cliente a su fuente de trabajo, al existir el pago de sueldos devengados o beneficios adeudados se tiene que demostrar documentalmente que los mismos han sido cancelados, demostrando el pago con cheque ante la Inspectoría del Trabajo, así como una copia del contrato de trabajo o el memorándum de reincorporación “que se le haya hecho a la trabajadora”(sic); empero, no hay ninguna documental que pruebe que ha desaparecido la vulneración de los derechos constitucionales de su defendida, por lo que el Tribunal de garantías debe pronunciarse otorgando la tutela solicitada.

I.2.3. Resolución

La Sala Penal del Tribunal Departamental de Justicia de Beni, constituida en Tribunal de garantías, por Resolución 013/2012 de 16 de octubre, cursante de fs. 66 a 68, concedió parcialmente la tutela, disponiendo que las autoridades demandadas procedan de manera inmediata con el cumplimiento de las formalidades legales para perfeccionar la reincorporación de la accionante a su fuente laboral más el pago de todos los sueldos devengados, fundando su fallo en los siguientes puntos: 1) En el caso concreto se evidencia que se agotó la vía administrativa, correspondiendo ingresar al análisis del fondo de la problemática planteada; 2) El contrato a plazo fijo de la accionante fue renovado en más de dos ocasiones, por lo que se ha producido la conversión del contrato en uno por tiempo indeterminado, por consiguiente, al haber realizado la Universidad un despido indirecto al no proseguir con la contratación de la accionante se ha producido un despido injustificado, según lo establecido por el art. 16 de la LGT; 3) La ley establece que los trabajadores de la Universidad Autónoma “José Ballivian” de Beni, están protegidos por la Ley General del Trabajo y en caso de ser despedidos injustificadamente pueden optar por el pago de sus beneficios o por su reincorporación; en esa misma dirección, la accionante manifiesta que se la despidió indirectamente, habiendo acudido a la vía administrativa se emitió conminatoria que fue incumplida por las autoridades demandadas por lo que se acudió a la vía constitucional; 4) La accionante ha demostrado con documental, de que prestó sus servicios desde abril de 2011, hasta agosto de 2012, por medio de los contratos a plazo fijo, las boletas de pago y extractos bancarios, con los cuales la accionante demuestra que se ajusta a la normativa para la conversión de un contrato indefinido en favor de la trabajadora; 5) El art. 48.II de la CPE señala: “Las normas laborales se interpretaran y se 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 en favor de la trabajadora y del trabajador; y, 6) Toda vez que la misma norma dispone la inamovilidad y la estabilidad laboral, con la acción injustificada de los demandados se lesionó el derecho a la remuneración justa de la accionante, ampliándose al ámbito familiar y de manera conexa se lesionó el derecho a la alimentación, a la vestimenta y a la salud de la accionante y de sus familiares, siendo estos derechos reconocidos por la Constitución Política del Estado, por lo que merece y exige de la jurisdicción constitucional la adopción de medidas urgentes para su restablecimiento.

II. CONCLUSIONES

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

II.1. El 11 de agosto de 2011, la Universidad Autónoma “José Ballivian” de Beni, suscribió un contrato de trabajo a plazo fijo con Mariela Paz Vejarano, por el cual se la contrató como encargada de limpieza dependiente de Servicios Generales de la Universidad, teniendo vigencia a partir del 11 de agosto, hasta el 23 de diciembre de ese año (fs. 5 a 6).

II.2. El 1 de febrero de 2012, la Universidad Autónoma “José Ballivian” de Beni, suscribió un nuevo contrato de trabajo a plazo fijo, con la accionante, en el que se le asigna nuevamente las

funciones de encargada de limpieza, contrato cuya vigencia empezó el 1 de febrero y concluyó el 27 de julio de 2012 (fs. 7 a 8.).

II.3. De fs. 10 a 23, cursan boletas de pago de haberes de la accionante desde septiembre de 2011 hasta mayo de 2012.

II.4. Por RA JDTEPS-BENI 014/12 de 18 de septiembre de 2012, la Jefatura Departamental del Trabajo, cual instruyó al Rector demandado de dicha Universidad, dejar sin efecto el despido injustificado de la accionante y por ende, reincorporarla a su fuente de trabajo más el pago de sueldos devengados a partir de la fecha del despido (fs. 31).

III. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO

La accionante denuncia la vulneración de su derecho a la estabilidad laboral y el debido proceso, debido a que fue despedida injustificadamente de su fuente de trabajo por las autoridades universitarias hoy demandadas, a pesar de que tenía suscritos diversos contratos a plazo fijo con la Universidad Autónoma “José Ballivian” de Beni, despido que fue realizado sin previo aviso y sin la existencia de una causal que se encuentre contemplada en el art. 16 de la LGT. Corresponde en revisión, establecer si los actos denunciados son evidentes y si ameritan conceder o denegar la tutela que brinda la acción de amparo constitucional.

III.1. La acción de amparo constitucional y su naturaleza

Al efecto, con carácter previo al análisis de fondo de la problemática planteada resulta necesario referirse a la acción de amparo constitucional y su naturaleza jurídica, 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 (las negrillas son nuestras).

III.2. Excepción a la subsidiariedad de la acción de amparo constitucional en materia de estabilidad laboral

Conforme lo establecen los arts. 129.I de la CPE y 54 del Código Procesal Constitucional (CPCo), la acción de amparo constitucional se rige por el principio de subsidiariedad, que dispone su procedencia sólo en aquellos supuestos en los que no exista otro medio o recurso legal para la protección inmediata de los derechos y garantías restringidos, suprimidos o amenazados. No obstante, este principio reconoce ciertas excepciones, que en materia de estabilidad laboral, ha sido modulado por la SCP 0177/2012 de 14 de mayo, señalando que: “...la estabilidad laboral es un derecho constitucional cuya vulneración afecta a otros derechos elementales, a este efecto consideramos que se debe abstraer el principio de subsidiariedad en aquellos casos en que una trabajadora o un trabajador demande la reincorporación a su fuente de trabajo ante un despido sin causa legal justificada; con el único requisito previo de recurrir a las Jefaturas Departamentales de Trabajo denunciando este hecho, a objeto de que estas entidades una vez establecido el retiro injustificado comine al empleador a la reincorporación inmediata en los términos previstos por el DS 0495, y ante su incumplimiento se hace viable la tutela constitucional a través de la acción de amparo constitucional. Entendimiento asumido en virtud a que en estos casos no sólo se halla

involucrado el derecho al trabajo, sino otros derechos elementales como la subsistencia y a la vida misma de la persona, ya que cuando se afecta el derecho al trabajo a través de un despido injustificado, no sólo se afecta a la persona individual, sino a todo el grupo familiar que depende de un trabajador o trabajadora por cuanto implícitamente se atenta contra la subsistencia de sus hijos o dependientes, de ahí que el derecho al trabajo constituye uno de los principales derechos humanos. Sin embargo, a efecto de consolidar la protección de la estabilidad laboral que rige en el Estado Plurinacional de Bolivia, a partir de la vigencia de la Constitución, se hace necesaria la modulación sobre el tema:

En consecuencia, aplicando las normas legales relativas a la estabilidad laboral descritas, se debe considerar los siguientes supuestos:

1) En caso de que una trabajadora o un trabajador, ante un eventual retiro intempestivo sin causa legal justificada opte por su reincorporación, deberá denunciar este hecho ante las Jefaturas Departamentales de Trabajo; entidades que deberán asumir el trámite previsto por el DS 0495, emitiendo si corresponde la conminatoria de reincorporación en los términos previstos en esta norma, y en caso de que el empleador incumpla la conminatoria, el trabajador o trabajadora podrá interponer la acción de amparo constitucional, misma que resulta más idónea en estos casos por las razones antes expuestas.

2) Aclarando que la conminatoria dispuesta por el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, en los alcances del DS 0495, no constituye una resolución que defina la situación laboral de la trabajadora o el trabajador, por cuanto el empleador puede impugnar ésta determinación en la justicia ordinaria, conforme previene el referido Decreto Supremo; vale decir interponiendo una acción laboral dentro los alcances establecidos por el art. 65 del Código Procesal del Trabajo (CPT), precepto que otorga la posibilidad al empleador de constituirse en parte demandante en una acción social, instancia en la que en definitiva se establecerá si el despido fue o no justificado, esto debido a que la justicia constitucional sólo viabiliza la tutela inmediata ante la decisión unilateral del empleador que opta por un despido intempestivo sin causa legal justificada.

3) En aquellos casos en que la trabajadora o trabajador, fuera sometido a un proceso interno dentro el cual se determine su despido por una de las causales establecidas en el art. 16 de la LGT y art. 9 del DR, en su caso por vulneración a su Reglamento Interno, el procedimiento previsto por el DS 0495, no será aplicable; debiendo la trabajadora o trabajador, que estime que su destitución fue ilegal o injustificada, incoar la correspondiente demanda de reincorporación ante la judicatura laboral”.

III.3. Marco constitucional y normativo sobre la estabilidad laboral

La citada SCP 0177/2012, con relación a la estabilidad laboral, ha establecido que: “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.

(...)

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 básicas, 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.

(...)

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' (...). 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'" (las negrillas son agregadas).

III.3.1. El DS 28699 de 1 de mayo de 2006 y su ulterior modificación por el DS 0495 de 1 de mayo de 2010

La SCP 0177/2012, glosada precedentemente referente al DS 28699, que fue modificado por el DS 0495, señaló que: "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 párrafos 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 párrafo 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" (las negrillas nos pertenecen).

III.3.2. La estabilidad laboral en el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de junio de 1982

Con relación a la estabilidad laboral, los alcances del Convenio 158 de la OIT, fueron desarrollados también por la citada SCP 0177/2012, expresando que: "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'.

(...)

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..." (las negrillas son añadidas).

III.4. Análisis del caso concreto

Dentro de la problemática denunciada por la accionante, se tiene que la misma ingresó a trabajar a la Universidad Autónoma "José Ballivián", fungiendo el cargo de personal de limpieza dependiente

de Servicios Generales de la casa superior de estudios referida, desde abril de 2011, hasta el 15 de agosto de 2012, lapso en el cual se suscribieron más de dos contratos a plazo fijo; sin embargo, la última fecha señalada, fue despedida injustificadamente por el Director de Bienes y Servicios de la referida Universidad, que le comunicó que al no contar con la confianza y el “padrinazgo político” de alguna de las autoridades de dicha Universidad, se había contratado a otra persona para que ocupe sus funciones. Ante el despido injustificado por parte de la autoridades universitarias, denunció su situación ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social donde la autoridad encargada de dicha institución emitió la RA JDTEPS-BENI 014/2012 de 18 de septiembre, por la que conminó a los demandados a reincorporar inmediatamente a la accionante en las funciones que venía cumpliendo en la casa de estudios señalada; empero, hasta la fecha de presentación de la acción de amparo, dicha conminatoria fue incumplida por los demandados, vulnerando de esta forma la estabilidad laboral y el debido proceso que reclama la accionante.

De los antecedentes referidos, previamente es necesario referirse al art. 49.III de la CPE, que señala que: “El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes”, acogiendo lo determinado por la Constitución en el referido artículo, se puede colegir que las autoridades universitarias han actuado en franca omisión a lo dispuesto por la Norma Suprema, ya que procedieron a despedir injustificadamente a la accionante de su fuente de trabajo sin que concurra una causal determinada por el art. 16 de la LGT, y sin que previamente haya sido debidamente procesada, tal como la misma Universidad estipuló en la cláusula novena del primer contrato a plazo fijo que suscribió con la accionante en el sentido de que el contrato podría ser rescindido en el caso de evidenciarse que la trabajadora incumpla con el trabajo para la que fue contratada y por las causales establecidas en el citado art. 16 de la LGT, en el caso presente dicha situación no aconteció más si se toma en cuenta que cumplido el plazo de este contrato se suscribió otro contrato a plazo fijo con las mismas características del primero, en el que se la designó en las mismas funciones que venía cumpliendo, como se puede observar la accionante no incurrió en ninguna causal que amerite su despido, por el contrario, al haberse celebrado más de dos contratos a plazo fijo como señala la afectada, debió procederse a la conversión de su contrato a uno por tiempo indefinido; pero contrariamente, la Institución demandada la despidió injustificadamente afectando no sólo la estabilidad laboral de la trabajadora, sino que el actuar de dicha Universidad, ha afectado otros derechos reconocidos constitucionalmente, como son el derecho a la remuneración justa, a la alimentación, a la vestimenta, a la salud, inclusive la educación, ya que se debe tener en cuenta que no sólo ha sido afectada la persona, sino todo el entorno familiar que puede o no depender de ésta, correspondiendo en consecuencia, conceder la tutela solicitada por la accionante.

Por lo expresado 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 haber concedido parcialmente la acción, ha efectuado una adecuada compulsión de los antecedentes procesales.

POR TANTO

El Tribunal Constitucional Plurinacional, en su Sala Segunda; en virtud de la autoridad que le confiere la Constitución Política del Estado y el art. 12.7 de la LTCP, en revisión resuelve: CONFIRMAR la Resolución 013/2012 de 16 de octubre, cursante de fs. 66 a 68, pronunciada por la Sala Penal del Tribunal Departamental de Justicia de Beni; y en consecuencia CONCEDER la tutela solicitada, en los términos dispuestos por el Tribunal de garantías.

Regístrese, notifíquese y publíquese en la Gaceta Constitucional Plurinacional.

Fdo. Tata Gualberto Cusi Mamani
MAGISTRADO

Fdo. Dra. Mirtha Camacho Quiroga
MAGISTRADA