



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PLURINACIONAL

SENTENCIA CONSTITUCIONAL PLURINACIONAL 0635/2013
Sucre, 28 de mayo de 2013

SALA PRIMERA ESPECIALIZADA

Magistrada Relatora: Soraida Rosario Cháñez Chire
Acción de amparo constitucional

Expediente: 02545-2013-06-AAC
Departamento: La Paz

En revisión la Resolución 17/13 de 11 de marzo de 2013, pronunciada dentro de la acción de amparo constitucional interpuesta por Shirley Adriana Aguirre Cuenca contra Mónica Grissel Handal Farah, Gerente General de la Empresa SAHANA S.R.L.

I. ANTECEDENTES CON RELEVANCIA JURÍDICA

I.1. Contenido de la demanda

Por memorial presentado el 29 de noviembre de 2012, a horas 18:00, cursante de fs. 50 a 52 vta., la accionante expresa los siguientes fundamentos de hecho y de derecho:

I.1.1. Hechos que motivan la acción

Refiere, que el 26 de enero de 2011, fue contratada por la Empresa SAHANA S.R.L. "APART HOTEL CAMINO REAL", para el cargo de tesorera, con un haber mensual de Bs3 900.- (tres mil novecientos bolivianos); agrega, que en el mes de abril del mismo año tuvo la gran noticia de estar embarazada, noticia que comentó a Mónica Grissel Handal Farah, Gerente General de la Empresa referida, quien en forma verbal le brindó su apoyo; pero, el 21 de abril del citado año, la Gerente mencionada le llamó a su oficina y le indicó que tenía que precautelar los temas de los beneficios, que la empresa no contaba con recursos y que la única forma en que podía quedarse trabajando en la empresa era si firmaba una carta de renuncia con fecha adelantada de 31 de mayo de 2011, para no quedar sin trabajo y teniendo un embarazo de alto riesgo, aceptó firmar la carta de renuncia.

Complementa, refiriendo que atendiendo recomendaciones de algunos amigos, el 18 de mayo de 2011, interpuso denuncia ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, llenando el formulario electrónico y poniendo en conocimiento de dicha cartera sobre el hecho irregular al que fue sometida.

Refiere que el 24 de mayo de 2011, fue internada de emergencia hasta el 2 de junio del mismo año, por presentar una amenaza de aborto, con la recomendación de permanecer en absoluto reposo hasta el 12 de junio del citado año; pero, no obstante a ello, el 8 del referido mes y año, recibió una llamada de la encargada de recursos humanos de la empresa cuando estaba en su domicilio particular, quien por encargo de la Gerente General, le comunicó que debía pasar por el Ministerio

de Trabajo, Empleo y Previsión Social a recoger su finiquito; agrega, que la empresa había ejecutado la carta de renuncia que firmó el 21 de abril de 2011, cuando se encontraba con baja médica, dejándole sin trabajo, poniendo en riesgo la vida de su hijo neonato y quedar desprotegida del seguro médico que contaba.

Por ese hecho, se apersonó al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a formalizar su denuncia para que dicha cartera de Estado comine a la empresa SAHANA S.R.L. "APART HOTEL CAMINO REAL", a que la reincorpore; sin embargo, la Jefa Departamental de Trabajo, en lugar de dar cumplimiento a la Ley 975 de 2 de marzo de 1988 y el art. 48 de la Constitución Política del Estado (CPE), emitió el acto administrativo de 8 de agosto de 2011, determinando la declinatoria del caso ante la judicatura del trabajo para que se resuelva la controversia al existir conflicto en la conclusión de relación laboral; por tal motivo, inició el proceso laboral por reincorporación, pago de salarios devengados, pagos de subsidios prenatal, natalidad y lactancia contra la empresa referida ante el Tribunal Departamental de Justicia de La Paz, actualmente radicada en el Juzgado Quinto de Trabajo y Seguridad Social; sin embargo, al no poder esperar la conclusión del proceso laboral, requiriendo su hijo ya nacido AA, de la atención médica, recurre a la presente acción de amparo constitucional.

I.1.2. Derecho supuestamente vulnerado

La accionante denuncia la lesión del derecho de la inamovilidad laboral de mujer embarazada, sin citar norma constitucional.

I.1.3. Petitorio

Solicita se conceda la tutela y se ordene a la empresa SAHANA S.R.L. "APART HOTEL CAMINO REAL", representado por su Gerente General Mónica Grissel Handal Farah, su inmediata reincorporación a su puesto de trabajo, más el pago de sueldos devengados hasta su efectiva reincorporación, el pago de los subsidios, prenatal, natal y lactancia y el reintegro de los gastos médicos en que incurrió por el estado de gravidez, más el pago de costas.

I.2. Audiencia y Resolución del Tribunal de garantías

La audiencia pública se realizó el 11 de marzo de 2013, a horas 16:00, según consta en el acta cursante de fs. 175 a 178, produciéndose los siguientes actuados:

I.2.1. Ampliación de la acción

La accionante, en audiencia asistida de sus abogados, amplió los términos de su demanda, señalando que es importante su reincorporación para que el seguro social cubra las atenciones de su hijo que necesita el suministro constante de oxígeno, debido a que desde su nacimiento tiene un diagnóstico llamado hipertensión pulmonar.

I.2.2. Informe de la demandada

Mónica Grissel Handal Farah, Gerente General de empresa SAHANA S.R.L. "APART HOTEL CAMINO REAL", mediante su abogado presentó informe oral en audiencia, señalando lo siguiente: a) La relación laboral ha sido interrumpida por una renuncia voluntaria de Shirley Adriana Aguirre Cuenca, debido a que ella realizaba auditorías externas, que según la misma eran mucho más lucrativas e

interesantes y debido a que no podía cumplir con los horarios; b) La empresa tiene el 30% de trabajadoras mujeres entre las que hay personas en estado de gestación que cuentan con seguridad social y la situación de gravidez de una trabajadora no implicaría un riesgo de quiebra o insolvencia para sostener a una persona en ese estado como es el caso de la accionante; c) La accionante, ha tomado seguramente en su momento una mala decisión, que no ha podido revertir porque tal vez sus planes no le han funcionado, por ello intenta retornar a la empresa después de un tiempo; d) El 14 de junio, recibió una citación ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social pidiendo su reincorporación, pero ya había sucedido dos cosas, primero la accionante había renunciado voluntariamente; segundo, ya habían hecho el depósito judicial y comunicado al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social de esa renuncia voluntaria, por tanto cumplieron con el procedimiento y la ley laboral; e) No ejerció violencia y coacción contra la accionante, el hecho es que hay una carta de renuncia y si ella arguye que existió violencia y coacción, debe ser probada por todos los medios de prueba; f) La accionante, en el mes de mayo de 2012, presentó una demanda laboral con aspectos y peticiones contradictorias, ya que en ella pidió la reincorporación y el pago de beneficios sociales, pero éste último ya se pagó en el término establecido por ley; g) El proceso laboral anteriormente referido, se encuentra con inactividad de parte de la accionante, y si hay una necesidad imperiosa de protección de salud de su hijo menor y de la misma accionante, debió activar el proceso, pero lamentablemente no lo hizo; y, h) El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en una Resolución de agosto de 2012, estableció la controversia y los elementos de esta situación, eso es parte del proceso laboral donde no se ha demostrado nada, porque el mismo está en sus inicios, esta con excepciones; en consecuencia, es la autoridad jurisdiccional la competente para precautelar y resguardar los derechos y no pueden ser suplidos por una acción de amparo constitucional.

I.2.3. Resolución

Concluida la audiencia, la Sala Penal Primera del Tribunal Departamental de Justicia de La Paz, constituida en Tribunal de garantías, pronunció la Resolución 17/13 de 11 de marzo de 2013, cursante de fs. 179 a 180 vta., denegando la acción de amparo constitucional, con los siguientes argumentos: 1) Efectivamente existe una relación obrero patronal entre la parte accionante y la parte demandada; 2) No existe duda que entre medio de la ruptura obrero patronal, existe un menor de edad, porque la accionante demostró que estaba en etapa de embarazo a tiempo de presentarse la controversia laboral y que existen normas constitucionales y jurídicas que protegen a la mujer embarazada y al menor nacido hasta su primer año de vida; 3) Existe una controversia clara entre ambas partes porque la accionante manifiesta que habría presentado una renuncia en forma obligada, y la parte demandada señala que fue una renuncia voluntaria; 4) Existe una demanda radicada en el juzgado laboral, instancia que es competente para dilucidar la controversia a través de un análisis claro y preciso conforme al debido proceso; una audiencia de amparo constitucional, como ésta, no puede determinar estos extremos; y, 5) En el caso corresponde aplicar el principio de subsidiariedad, debido a que la justicia ordinaria es la competente para dilucidar la controversia y dar protección al menor que se encuentra con la salud quebrantada; y por otra también habría inmediatez debido a que la accionante no habría interpuesto la acción dentro el plazo de los seis meses que establece la ley.

II. CONCLUSIONES

Del análisis de la documental adjunta al expediente, se evidencia:

II.1. Conforme a la papeleta de baja 43629, emitida por Lucinda Nota Virhuez, Ginecóloga

Obstetra de la Caja Petrolera de Salud, Shirley Adriana Aguirre Cuenca con afiliación 1978-5215/01-46229 de la empresa SAHANA S.R.L., fue internada en la Caja Petrolera de Salud (CPS) desde el 24 al 28 de mayo de 2011, por cinco días, con el diagnóstico de embarazo de siete semanas, amenaza de aborto; asimismo, conforme a la papeleta de baja 44010, también la misma se encontraba internada por el mismo diagnóstico desde el 29 de mayo al 1 de junio de 2011, por cuatro días (fs. 23).

II.2. Por carta de 31 de mayo de 2011, dirigida a “Grissel Handal”, Gerente General de SAHANA S.R.L., Shirley Adriana Aguirre Cuenca, presentó renuncia voluntaria al puesto de tesorera, arguyendo motivos personales y de fuerza mayor (fs. 90).

II.3. Mediante nota interna NI/GG/2011/011 de 1 de junio de 2011, Mónica Grissel Handal Farah Gerente General, aceptó la renuncia de 31 de mayo de 2011, presentada por Shirley Adriana Aguirre Cuenca, haciéndole conocer que en el término que corresponda se le cancelará los beneficios sociales con conocimiento al Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social dicho finiquito (fs. 86).

II.4. Por carta de 1 de junio de 2011, dirigida al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, la Administración de la empresa SAHANA S.R.L., remitió a dicha cartera de Estado la copia de la carta de renuncia de Shirley Adriana Aguirre Cuenca, la nota de aceptación y finiquito (fs. 87 a 90).

II.5. Mediante memorial de 9 de junio de 2011, Shirley Adriana Aguirre Cuenca, recurrió a la Dirección Departamental de Trabajo de La Paz, haciendo conocer que se encontraba en estado de embarazo y pidiendo la reincorporación a su fuente laboral, más el pago de todos los sueldos y beneficios que por ley le corresponde en aplicación de los arts. 46 y 49 de la CPE y lo dispuesto por el art. 10 del Decreto Supremo (DS) 28699 (fs. 13 y vta.)

II.6. Por informe 550/2011 de 4 de agosto, Moyra Tatiana Villarroel Inspectora de Trabajo, recomendó la no reincorporación de Shirley Adriana Aguirre Cuenca, por existir puntos en controversia (fs. 1 a 4).

II.7. Evelyn Viscarra Gutiérrez, Jefa Departamental de Trabajo de La Paz a.i., mediante decreto de 11 de agosto de 2011, en base al informe 550/2011, rechazó la solicitud de reincorporación presentada por Shirley Adriana Aguirre Cuenca, por existir controversia en la ruptura laboral y por constituir su repartición un órgano mediador y conciliador que no tiene competencia para dirimir hechos controvertidos, salvando los derechos de la impetrante para acudir a la judicatura laboral, que tiene la facultad de dirimir controversias que se susciten como emergencia de la relación y del contrato de trabajo, así como las presuntas infracciones a normas laborales (fs. 5).

II.8. Conforme al certificado de nacimiento con partida 35, libro 11, folio 35. O.R.C. 20101021 del departamento de La Paz, provincia Murillo, localidad La Paz, el menor AA nació el 20 de diciembre de 2011, teniendo como padres a Gustavo Pablo Ayala Aranibar y Shirley Adriana Aguirre Cuenca (fs. 10).

II.9. Por memorial presentado el 29 de mayo de 2012, ante el Juzgado de turno en lo Laboral y Seguridad Social, Shirley Adriana Aguirre Cuenca, inició demanda de reincorporación a fuente laboral por despido a mujer embarazada más pago de haberes y otros contra la empresa SAHANA S.R.L. “APART HOTEL CAMINO REAL”, representado por Mónica Grissel Handal Farah, demanda que radicó ante el Juzgado Quinto de Partido de Trabajo y Seguridad Social del departamento de La Paz, misma que fue admitida por decreto de 15 de agosto de 2012 (fs. 146 a 151 y 161).

II.10. La empresa SAHANA S.R.L., representada por Mónica Grissel Handal Farah, por memorial de 28 de septiembre de 2012, interpuso excepciones previas de imprecisión, contradicción en la demanda y la de pago, misma que fue admitida y corrido en traslado a la parte contraria mediante decreto de

1 de octubre de 2012; y, por memorial de la misma fecha contestó a la demanda principal, pidiendo se declare improbadamente la demanda, contestación que fue admitida por decreto de 1 de octubre de 2012 (fs. 42 a 45 y 46 a 48).

III. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO

La accionante sostiene, que la demandada vulneró su derecho a la estabilidad laboral de mujer embarazada debido a que le obligó a firmar una carta de renuncia con anticipación y cuando se encontraba internada por la gravedad de su embarazo, ésta ejecutó la renuncia despidiéndola injustamente sin tomar en cuenta que se encontraba embarazada y en estado de gravidez.

En consecuencia, corresponde analizar, en revisión, si los argumentos son evidentes a fin de conceder o denegar la tutela solicitada.

III.1. El control tutelar de constitucionalidad y el resguardo a derechos fundamentales a través de la acción de amparo constitucional

La consolidación del Estado Plurinacional de Bolivia, como Estado Constitucional de Derecho, mantiene el quiebre de concepción sobre la funcionalidad de la propia norma fundamental, la Constitución es concebida como fuente primaria del ordenamiento jurídico y a la vez Norma Suprema directamente justiciable, dotada de un contenido material (principios, valores supremos y derechos fundamentales), que condicionan la validez de las demás normas infraconstitucionales, y que exigen a los operadores del derecho ingresar en la tarea de su consecución. Bajo este nuevo enfoque se encomienda el control de constitucionalidad a un órgano independiente -el Tribunal Constitucional Plurinacional- encargado de ejercitar un control de constitucionalidad de carácter jurisdiccional para el resguardo de una Constitución abierta que contiene y fundamenta los valores y principios supremos de carácter plural que irradian de contenido y orientan el funcionamiento del Estado y la sociedad boliviana, donde los valores y principios plurales supremos convergen como guías y pautas de interpretación para la materialización del nuevo modelo de Estado que proyecta la Constitución, sustentado en la plurinacionalidad, la interculturalidad, el pluralismo en sus diversas facetas proyectados hacia la descolonización, como nuevos ejes fundacionales que permitan consolidar una sociedad inclusiva, justa y armoniosa, cimentada en la descolonización, sin discriminación ni explotación, con plena justicia social, para consolidar las identidades plurinacionales estructuradas bajo un proceso que articule la pluralidad en la unidad.

En este escenario, conforme determinó la SCP 1714/2012 de 1 de octubre, la funcionalidad de la Constitución también sufre un giro trascendental, pues no sólo se erige para limitar el ejercicio de poder político y organizar las estructuras estatales, sino también en defensa de los derechos fundamentales, concebidos como valores supremos a ser materializados.

En efecto, uno de los pilares esenciales del Estado Constitucional de Derecho, es el respeto a los derechos fundamentales, los cuales, de acuerdo con lo previsto en el art. 109.I de la CPE, concordante con el art. 13.III de la misma Ley Fundamental, gozan de igual jerarquía y son directamente aplicables y justiciables.

En este orden, el constituyente ha previsto que la directa justiciabilidad de los derechos y garantías fundamentales se operativice a través de las acciones de defensa diseñadas constitucionalmente, entre ellas, la acción de amparo constitucional, consagrada para la defensa de los actos y omisiones que lesionen derechos y garantías fundamentales, cuyo ámbito de protección se encuentra delimitado por los arts. 128 y 129 de la CPE.

Bajo la perspectiva señalada, la acción de amparo constitucional se configura como una verdadera garantía jurisdiccional destinada, a través de un procedimiento rápido y oportuno, a resguardar los derechos fundamentales expresados en la Constitución y en el bloque de constitucionalidad, con excepción de aquellos que encuentren resguardo en otros mecanismos específicos de defensa.

Así lo estableció la SCP 0002/2012 de 13 de marzo, al señalar que: “Del contenido del texto constitucional de referencia puede inferirse que la acción de amparo constitucional es un mecanismo de defensa jurisdiccional, eficaz, rápido e inmediato de protección de los derechos fundamentales y garantías constitucionales, cuyo ámbito de protección se circunscribe respecto de aquellos derechos fundamentales y garantías que no se encuentran resguardados por los otros mecanismos de protección especializada que el mismo orden constitucional brinda a los bolivianos, como la acción de libertad, de protección de privacidad, popular, de cumplimiento, etc. Asimismo, desde el ámbito de los actos contra los que procede, esta acción se dirige contra aquellos actos y omisiones ilegales o indebidos provenientes no sólo de los servidores públicos sino también de las personas individuales o colectivas que restrinjan o amenacen restringir los derechos y garantías objeto de su protección”.

Asimismo, la citada Sentencia Constitucional Plurinacional al desarrollar los alcances de este mecanismo de defensa señaló que: “El término de acción no debe ser entendido como un simple cambio de nomenclatura, que no incide en su naturaleza jurídica, pues se trata de una verdadera acción de defensa inmediata, oportuna y eficaz para la reparación y restablecimiento de los derechos y garantías fundamentales, y dada su configuración, el amparo constitucional se constituye en un proceso constitucional, de carácter autónomo e independiente con partes procesales diferentes a las del proceso ordinario o por lo menos con una postura procesal distinta, con un objeto específico y diferente, cual es la protección y restitución de derechos fundamentales y con una causa distinta a la proveniente del proceso ordinario, esto es, la vulneración concreta o inminente de derechos fundamentales a raíz de actos y omisiones ilegales o indebidos y con un régimen jurídico procesal propio”.

Por lo señalado, la acción de amparo constitucional es un medio eficaz para asegurar el respeto a derechos fundamentales y garantías constitucionales no tutelados por otros mecanismos de defensa, siendo un medio idóneo de protección oponible no sólo respecto del Estado sino también de manera horizontal; es decir, contra actos y omisiones provenientes de particulares que lesionen o amenacen lesionar los derechos fundamentales que se encuentran bajo su resguardo.

En el marco de lo referido, cabe subrayar que el diseño constitucional del amparo constitucional responde a las normas del Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos, concretamente en el marco de los alcances y preceptos contenidos en la Convención Americana de Derechos Humanos, cuyo art. 25.1, establece que: “Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención...”.

En efecto la regulación efectuada por el constituyente respecto al amparo constitucional, estructura esta acción sobre la base de los principios de sumatoriedad, inmediatez, eficacia, idoneidad y oportunidad, a partir de los cuales se consagra la vigencia en este nuevo modelo de Estado, de un mecanismo de tutela pronta y oportuna, para el resguardo de derechos fundamentales y garantías constitucionales contra actos u omisiones lesivos provocados por servidores públicos o particulares.

En armonía con lo expuesto, debe señalarse que la acción de amparo constitucional, en su dimensión procesal, es un verdadero proceso de naturaleza constitucional regido por las normas y

principios procesales propios de la justicia constitucional, que guiado bajo el principio de eficacia su protección se orienta siempre a dar efectiva protección a los derechos fundamentales y garantías constitucionales que tutela. Es por ello, que para la consecución de su objeto y finalidad -tutela efectiva- se encuentra regido por los criterios y principios de interpretación constitucional y los propios que rigen de manera concreta a los derechos humanos, entre ellos, los principios pro persona o comúnmente conocido como el pro homine, el pro actione, favor debilis, de progresividad, favorabilidad, prevalencia del derecho sustancial sobre el formal, el de preferencia y eficacia de los derechos humanos, entre otros, los mismos que han sido aplicados por la jurisprudencia constitucional.

Ahora bien, este mecanismo de máxima protección se rige al mismo tiempo por dos principios configuradores que hacen a su naturaleza: la subsidiariedad y la inmediatez; el primero, entendido como el agotamiento previo o la constatación de la inexistencia de otras vías o recursos legales para la protección inmediata de los derechos denunciados como conculcados, por cuanto, no sustituye o reemplaza a los recursos o instancias ordinarias preestablecidas en el ordenamiento jurídico. El segundo, instituye al amparo constitucional como un mecanismo inmediato en la protección de los derechos y garantías fundamentales, lo que permite percibir que este mecanismo de tutela, brinda una reparación inmediata frente a los actos y omisiones arbitrarias de los servidores públicos y/o personas particulares; de ahí su naturaleza regida por los principios de sumariedad, celeridad y eficacia.

En el marco de lo señalado, la acción de amparo constitucional forma parte del control reforzado de constitucionalidad o control tutelar de los derechos y garantías, al constituirse en un mecanismo constitucional inmediato de carácter preventivo y reparador destinado a lograr la vigencia y respeto de los derechos fundamentales y garantías constitucionales. Este ámbito tutelar queda abierto siempre que no exista otro medio de protección inmediata para la protección de los derechos y garantías fundamentales o cuando las vías idóneas pertinentes una vez agotadas no han restablecido el derecho lesionado, lo que significa que de no cumplirse con este requisito, no se puede analizar el fondo del problema planteado y, por tanto, tampoco otorgar la tutela.

III.2. Marco constitucional sobre la estabilidad laboral

La Constitución Política del Estado establece la estabilidad laboral, así en su art. 46.I.2 dispone que toda persona tiene derecho: "A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias".

Por su parte en su art. 49.III establece: "El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes".

En su art. 48 ha establecido lo siguiente:

"I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.

II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos..."

La Constitución Política del Estado, como Norma Suprema, con el objeto de otorgar una efectiva protección jurídica al trabajador, ha incorporado el principio de estabilidad laboral, con el fin de brindar estabilidad laboral al trabajador como fuerza productiva principal del Estado y ha señalado que los derechos y beneficios reconocidos a favor de estos no pueden renunciarse y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

III.3. Respecto al DS 28699 de 1 de mayo de 2006 y su modificación por el DS 0495 de 1 de mayo de 2010

El DS 28699 en su art. 11.I, reconoce la estabilidad laboral cuando señala lo siguiente: “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”.

El Decreto Supremo referido en su art. 4, incorpora principios del derecho laboral relacionados con el principio de estabilidad laboral cuando establece lo siguiente:

“I. Se ratifica la vigencia plena de los principios del Derecho Laboral:

1. Principio Protector, en el que el Estado tiene la obligación de proteger al trabajador asalariado, entendido en base a las siguientes reglas:

- in dubio pro operario, en caso de existir duda sobre la interpretación de una norma, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador.
- de la condición más beneficiosa, en caso de existir una situación concreta anteriormente reconocida ésta debe ser respetada, en la medida que sea más favorable al trabajador, ante la nueva norma que se ha de aplicar.

2. Principio de la Continuidad de la Relación Laboral, donde a la relación laboral se le atribuye la más larga duración imponiéndose al fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción y la sustitución del empleador.

3. Principio Intervencionista, en la que el Estado, a través de los órganos y tribunales especiales y competentes ejerce tuición en el cumplimiento de los derechos sociales de los trabajadores y empleadores.

4. Principio de la Primacía de la Realidad, donde prevalece la veracidad de los hechos a lo determinado por acuerdo de partes.

5. Principio de No Discriminación, es la exclusión de diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable respecto a otros trabajadores, con los que mantenga responsabilidades o labores similares.

II. La presente enumeración de los principios laborales no son excluyentes con principios establecidos anteladamente, ni con las que pudieran incorporarse con posterioridad”.

El mismo Decreto Supremo en su art. 10 establece:

“I. Cuando el trabajador sea despedido por causas no contempladas en el Artículo 16 de la Ley General del Trabajo, podrá optar por el pago de los beneficios sociales o por su reincorporación.

II. Cuando el trabajador opte por los beneficios sociales, el empleador está obligado a cancelar los mismos además de los beneficios y otros derechos que le corresponda, en el tiempo y condiciones señaladas en el artículo séptimo de la presente ley.

III. 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”.

El párrafo III del art. 10 del DS 28699, fue modificado por el DS 0495 de 1 de mayo de 2010, en su artículo único, cuando señaló lo siguiente:

“I. Se modifica el Parágrafo III del Art. 10 del DS N° 28699 de 1 de mayo de 2006, con el siguiente texto:

III. En caso de que el trabajador opte por su reincorporación, podrá recurrir a este efecto ante el Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social, donde una vez probado 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 reincorporación, a través de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo”.

A su vez el mismo Decreto Supremo en su artículo único incorporó al art. 10 del DS 28699 los párrafos IV y V de la siguiente manera:

“...II. Se incluye los párrafos IV y V en el Artículo 10 del Decreto Supremo 28699, de 1 de mayo de 2006, 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”.

(La SC 591/2012 de 20 de julio, declara inconstitucional la palabra “únicamente” del párrafo IV que se encuentra demarcado).

El DS 28699, reconoce la estabilidad laboral a favor de todos los trabajadores, en ese fin incorporó cinco principios como:

1) El principio protector por el que el Estado asume la obligación de proteger al trabajador asalariado con sus reglas, in dubio pro operario que implica que en caso de duda sobre la interpretación de la norma, se debe la interpretación más favorable al trabajador, y la otra de la condición más beneficiosa, que implica que en caso de existir una situación concreta anterior reconocida, ésta debe ser respetada, en la medida en que sea más favorable al trabajador;...

2) El principio de la continuidad de la relación laboral, que implica que a la relación laboral se le debe otorgar la más larga duración en imposición al fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción y la sustitución del empleador;

3) El principio intervencionista, que implica que el Estado, a través de los órganos, tribunales especiales y competentes ejerce tuición en el cumplimiento de los derechos sociales de los trabajadores y empleadores;

4) El principio de la primacía de la realidad, donde prevalece la veracidad de los hechos a lo determinado por acuerdo de partes y por último;

5) El principio de no discriminación, que implica la exclusión de diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable respecto a otros trabajadores, con los que mantenga responsabilidades o labores similares.

En ese su afán de protección a los trabajadores, el mismo Decreto Supremo en su art. 10 modificado y complementado por el artículo único del DS 0495, estableció que en caso de despido injustificado no previsto en el art. 16 de la Ley General del Trabajo (LGT), el trabajador puede optar dos vías, por el pago de sus beneficios sociales o por su reincorporación; en el caso de que opte por su reincorporación, le otorga las facultades de recurrir ante el Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social, para pedir su reincorporación; Ministerio que, después de comprobar el despido injustificado, tiene la facultad de disponer la inmediata reincorporación al mismo puesto que ocupaba a momento del despido, más el pago de los salarios devengados y demás derechos sociales actualizados. En caso de negativa a cumplir lo determinado por el citado Ministerio por parte del empleador, éste le impone una multa por infracción a las leyes sociales, pudiendo a la vez el trabajador iniciar la demanda de reincorporación ante el Juez de Partido de Trabajo y Seguridad Social con la prueba del despido injustificado expedida por el mencionado Ministerio.

También estableció, que cuando exista negativa de parte del patrono de cumplir la reincorporación dispuesta por Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, la parte trabajadora puede acudir a la acción de amparo constitucional; es decir, que la acción de amparo constitucional procede en caso de negativa a cumplir por parte del patrono a la resolución de reincorporación emitida por el citado Ministerio.

III.4. Extinción de la relación laboral por causas que atañen al trabajador

La SC 0479/2006-R de 19 de mayo, señaló que la extinción de la relación laboral por causas que atañen al trabajador: "Pueden clasificarse en:

a) Decisión propia. Son las voluntarias: renuncia y abandono del cargo.

1) Renuncia.- De no mediar obligación de prestar servicios durante un plazo determinado, el trabajador puede disponer la extinción del contrato de trabajo; en consecuencia, sólo habrá de formular la respectiva comunicación que producirá pleno efecto al vencer el plazo del preaviso, salvo que el hecho se produzca durante el período de prueba. No se requiere que la renuncia sea aceptada, basta el efecto que la notificación llegue a la otra parte. A fin de evitar simulaciones o fraudes laborales, la doctrina es uniforme al exigir que la declaración se efectúe por escrito y con acreditación de la identidad.

2) Abandono del cargo.- No siempre el trabajador resuelve disolver el contrato de trabajo y liberarse de las obligaciones que él le imponía mediante un acto jurídico (renuncia expresa). A veces esa actitud se colige de uno o varios hechos con consecuencias jurídicas; por ejemplo, el abandono del trabajo, lo cual pese a la irregularidad de la conducta que denota, también produce efecto disolutorio.

La doctrina distingue, al efecto el 'abandono-incumplimiento' y el 'abandono renuncia'. El primero consiste en una violación a los deberes que impone el contrato. En cambio el segundo abandono renuncia, aunque se manifiesta también en inasistencia al empleo, exterioriza una decisión de no reintegrarse a él (dándolo por disuelto). Se produce por la no concurrencia al empleo por tiempo prolongado, haber aceptado otro con el mismo horario que el anterior, haberse mudado a una localidad muy distante, etc. El comportamiento del trabajador revela inequívocamente su decisión de disolver la relación jurídica.

Se dan, por tanto, dos clases de renuncia: a) la declarada formalmente como tal y comunicada, y b) la que surge del comportamiento observado (renuncia tácita)" (el resaltado es nuestro). La jurisprudencia citada precedentemente, estableció que el contrato laboral puede ser resuelto por causas que atañen al trabajador y una de ellas, es por decisión propia del trabajador que pueden ser la renuncia y el abandono del cargo.

La renuncia, como aquella comunicación de terminación de relación laboral voluntaria expresada por el trabajador a la parte patronal, por escrito y con acreditación de la identidad.

El abandono del cargo, entendida como aquella resolución de contrato de trabajo efectuada por el trabajador mediante el abandono del trabajo que produzca efectos jurídicos.

La citada Sentencia Constitucional ha manifestado que la doctrina ha distinguido, al efecto, el "abandono-incumplimiento" y el "abandono renuncia". El primero consistiendo en una violación a los deberes que impone el contrato; en cambio el segundo abandono renuncia, manifestada también por la inasistencia al empleo conectada a una decisión de no reintegrarse a él, por la no concurrencia al empleo por tiempo prolongado, haber aceptado otro con el mismo horario que el anterior, haberse mudado a una localidad muy distante.

Se dan, por tanto, dos clases de renuncia: a) la declarada formalmente como tal y comunicada; y, b) la que surge del comportamiento observado (renuncia tácita).

III.5. Sobre la inamovilidad laboral de la mujer en estado de gestación hasta el primer año de nacido de hijo o hija menor

La Constitución Política del Estado, establece en su art. 45.V, que: "Las mujeres tienen derecho a la maternidad segura, con una visión práctica intercultural; gozarán de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo, parto y en los periodos prenatal y posnatal".

En su art. 48.VI señala: "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".

Las normas constitucionales citadas precedentemente, garantizan la inamovilidad laboral de la mujer en estado de embarazo y de los progenitores hasta que el hijo o hija haya cumplido el primer año de edad, en función de velar por la vida de la mujer embarazada, del nuevo ser en gestación, el cuidado y la salud de ambos seres y en procura de garantizar los medios necesarios para su subsistencia.

La Ley 975, reconoce también la inamovilidad de la mujer embarazada, así en su Artículo Primero establece 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".

En su Artículo Segundo señala: “La mujer en gestación en el puesto de trabajo que implique esfuerzos que afecten su salud, merecerá un tratamiento especial, que le permita desarrollar sus actividades en condiciones adecuadas, sin afectar su nivel salarial ni su condición en su puesto de trabajo”.

Por su parte el DS 0012 de 19 de febrero de 2009, también reconoce la inamovilidad laboral de la madre y padre progenitores cuando señala en su art. 2, lo siguiente: “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”.

Entonces, no sólo la Constitución Política del Estado es la que protege y garantiza la inamovilidad laboral de a la mujer embarazada y al ser en gestación, sino también la Ley 975 y el DS 0012, debido a que es el sector más vulnerable.

En cuanto a la protección al ser en gestación, debemos partir primero, hablando de los derechos fundamentales, al respecto el art. 15.I de la CPE, establece que: “Toda persona tiene derecho a la vida...”; a su vez, en su art. 16.I señala: “Toda persona tiene derecho (...) a la alimentación”.

Por otra, el art. 60 de la misma Constitución, también establece que; “Es deber del Estado, la sociedad y la familia 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, y el acceso a una administración de justicia pronta, oportuna y con asistencia de personal especializado”.

Por su parte el art.13 del Código, Niño, Niña y Adolescente (CNNA), establece que: “Todo niño, niña y adolescente tiene derecho a la vida y a la salud. El Estado tiene la obligación de garantizar y proteger estos derechos, implementando políticas sociales, que aseguren condiciones dignas para su gestación, nacimiento y desarrollo integral”.

De todo lo anotado, se establece que los derechos del ser en gestación y de los niños, están protegidos por el Estado, toda vez que a través de las normas señaladas, se protegen el interés superior del niño, niña en su calidad de grupo más vulnerable.

III.6. Derecho a la seguridad social

El art. 45.I de la CPE, prevé que: “Todas las bolivianas y los bolivianos tienen derecho a acceder a la seguridad social”, en este fin el párrafo III del citado artículo establece que: “El régimen de seguridad social cubre atención por enfermedad, epidemias y enfermedades catastróficas; maternidad y paternidad; riesgos profesionales, laborales y riesgos por labores de campo; discapacidad y necesidades especiales; desempleo y pérdida de empleo; orfandad, invalidez, viudez, vejez y muerte; vivienda, asignaciones familiares y otras previsiones sociales”.

De lo anotado, se establece que la Constitución Política del Estado, asegura a la mujer embarazada y al ser en gestación, hasta el primer año de su nacimiento, el derecho a la seguridad social, mismo que comprende también las asignaciones familiares como la prenatal, natal y lactancia, por estar las mismas íntimamente relacionados con el derecho fundamental y primario como es la vida de la mujer y el nuevo ser en gestación como es el presente caso.

Respecto a la seguridad social, la SC 1539/2010 de 11 de octubre, ha establecido lo siguiente: “...el sistema de Seguridad Social, es reformado estructuralmente por Ley 924 de 15 de abril de 1987, que

regula la administración de los regímenes del Sistema de Seguridad Social y establece en su art. 4 que el Poder Ejecutivo reglamentará y regulará su ejecución. Así se pronunció el D.S. 21637 de 25 de junio de 1987 que en su art. 25 reconoce las prestaciones del Régimen de Asignaciones Familiares que (serán pagadas, a su cargo y costo, directamente por los empleadores de los sectores público y privado) que -entre otras- son: a) El subsidio PRENATAL, consistente en la entrega a la madre gestante asegurada o beneficiaria, de un pago mensual en dinero o especie, equivalente a un salario mínimo nacional durante los cinco últimos meses, b) El subsidio de NATALIDAD, por nacimiento de cada hijo un pago mínimo nacional y, c) El subsidio de LACTANCIA, consistente en la entrega a la madre de productos lácteos u otros equivalentes a un salario mínimo nacional por cada hijo, durante sus primeros doce meses de vida”.

En antecedente de la Sentencia Constitucional mencionada, se concluye que el empleador está obligado por ley a cumplir con la mujer trabajadora, a asegurar en el ente gestor de salud que corresponda, así como también de cumplir con el pago de la asignación familiar que comprende los subsidios de prenatalidad, natalidad y lactancia.

III.7. La acción de amparo constitucional y la excepción al carácter subsidiario en el caso de mujeres embarazadas

De acuerdo con lo precedentemente desarrollado, la justicia constitucional, no puede suplir los roles encomendados por la función constituyente a sus órganos de poder expresamente reconocidos por la Constitución, por lo que todas las personas naturales o jurídicas que consideren afectados sus derechos, antes de activar el control tutelar de constitucionalidad a través de la acción de amparo constitucional, deberán utilizar en el marco de los plazos procesales establecidos por la normativa imperante, los mecanismos intra procesales o procedimentales de defensa.

En virtud de esta directriz, la Ley del Tribunal Constitucional Plurinacional, en su art. 74.3, plasma una causal de improcedencia reglada, para supuestos referentes a mecanismos de defensa no activados oportunamente. Lineamiento que también se encuentra recogido en el art. 53 del Código Procesal Constitucional (CPCo).

Por lo señalado, es evidente 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, pues el orden constitucional no se encuentra diseñado para que los mecanismos de defensa constitucional se superpongan respecto de los medios de protección que el ordenamiento jurídico brinda a las personas para la protección de sus derechos, generando un escenario de disfuncionalidad no querida por el mismo orden constitucional. Es por ello, que el ámbito tutelar que brinda la acción de amparo constitucional, queda abierto siempre que no exista otro medio de protección inmediata para la protección de los derechos y garantías fundamentales o si las hay, éstas previamente deben ser agotadas, pues el amparo constitucional sólo podrá ejercer su máxima eficacia en la tutela, cuando no exista otro mecanismo de protección inmediata, no pudiendo ser utilizado si previamente no se agotaron las vías ordinarias de defensa brindadas con similar finalidad.

En ese entendido se ha pronunciado la jurisprudencia constitucional cuando ha establecido la subsidiariedad dentro de la acción de amparo constitucional, mediante la SC 0273/2010-R de 7 de junio, que: “...el Amparo Constitucional no es un instrumento alternativo o sustitutivo de las acciones ordinarias que la Constitución y la ley asignan a las distintas jurisdicciones, según su especialidad, para la protección de los derechos considerados vulnerados, sino, por el contrario, es un mecanismo subsidiario, porque únicamente puede instaurarse cuando el lesionado no tiene otro medio de defensa; por lo tanto, cuando hay otros recursos expeditos, éstos deben ser utilizados

primero y sólo se concederá el Amparo Constitucional cuando aquéllos resultaren ineficaces para la defensa de los derechos, o cuando se lo conceda como protección inmediata para evitar un daño irreparable”.

Empero, la jurisprudencia constitucional, ha hecho abstracción de la subsidiariedad en el caso de la mujer embarazada cuando ha establecido lo siguiente: “La acción de amparo constitucional, como garantía jurisdiccional extraordinaria hace posible la materialización de los derechos y garantías fundamentales previstos en la Constitución Política del Estado y las leyes, cuando son restringidos, suprimidos o amenazados por particulares o funcionarios públicos y siempre que no hubiere otro medio o recurso legal para su protección. Se activa ante la inexistencia de otras vías, empero, tratándose de resguardar y/o proteger derechos primarios de la mujer trabajadora embarazada y del ser en gestación, cuya protección es urgente e inmediata, ante el retiro intempestivo de la fuente laboral que provoca la suspensión del derecho a la seguridad social que a su vez resguarda y garantiza el derecho a la salud, poniendo en riesgo el derecho a la vida que no puede estar supeditado al agotamiento previo de otras vías o instancias legales, es decir, no se sujeta al principio de subsidiariedad, característica de esta acción, debiendo hacer abstracción del mismo con el fin de tutelar en forma prioritaria e inmediata los derechos a la vida y a la salud como parte de la maternidad” (SC 0558/2011-R de 29 de abril) (las negrillas son nuestras).

Como se ha establecido, la jurisprudencia constitucional citada ha hecho abstracción de la subsidiariedad en el caso de la mujer embarazada, y ha establecido que al tratarse de la protección de derechos fundamentales como a la vida, a la salud, no solamente de la mujer embarazada, sino también del concebido, los cuales están siendo amenazados y cuya protección es urgente e inmediata, ante un retiro intempestivo de la fuente laboral, que provoca la suspensión del derecho a la seguridad social, corresponde apartarse del carácter subsidiario de la acción de amparo constitucional e ingresar al análisis del fondo de la acción.

III.8. Respecto a las competencias de los juzgados en materia de trabajo y seguridad social

La Ley del Órgano Judicial en su art. 73.8 y 9, establece que las juezas y jueces en materia de Trabajo y Seguridad Social, tienen competencia para:

“...8. Conocer demandas de reincorporación, de declaratoria de derechos en favor de la concubina o concubino de la o el trabajador fallecido y de sus hijas o hijos y del desafuero de dirigentes sindicales; y

9. Ejercer todas las competencias señaladas por el Código Procesal del Trabajo, el Código de Seguridad Social y sus respectivos reglamentos” (el resaltado es agregado).

El Código Procesal del Trabajo en su art. 9 ha establecido lo siguiente: “La Judicatura del Trabajo tiene competencia para decidir las controversias emergentes de los contratos individuales y colectivos del trabajo, de la aplicación de las leyes de seguridad social, vivienda de interés social, denuncias por infracciones de leyes sociales y de higiene y seguridad ocupacional, la recuperación del patrimonio de las organizaciones sindicales, del desafuero sindical y otras materias y procedimientos señalados por Ley”.

Conforme a las normas descritas precedentemente, se tiene que los jueces en materia de Trabajo y Seguridad Social, son los competentes para conocer y decidir demandas de incorporación y controversias emergentes de los contratos de trabajo, sean individuales o colectivos.

En este sentido se ha pronunciado la SC 0565/2004-R de 15 de abril, cuando señaló lo siguiente:

“Con relación a la denuncia formulada por el recurrente, respecto a la presunta vulneración de la norma prevista por el art. 104 del Reglamento interno de CESSA, que establece que los contratos de trabajo por tiempo indefinido (como es el caso del recurrente), podrán ser rescindidos por cualquier de las partes con previo aviso observando los plazos establecidos por la Ley General del Trabajo, cabe señalar que esa presunta violación debe ser analizada y dilucidada por los órganos jurisdiccionales laborales como se indicó líneas arriba, no pudiendo ser motivo de tutela vía amparo constitucional, puesto que se trata de cuestiones de hecho que por su propia naturaleza deben ser demostrados y analizados por las instancias judiciales correspondientes” (el resaltado nos pertenece).

La jurisprudencia citada precedentemente, estableció que la rescisión de contrato de trabajo por cualquiera de las partes, cuya violación se esté denunciando debe ser analizada y dilucidada por los órganos jurisdiccionales laborales, no a través del amparo constitucional por tratarse de cuestiones de hecho que deben ser demostrados y analizados por las instancias judiciales.

III.9. Análisis del caso concreto

En el caso presente se tiene que la accionante mediante carta de 31 de mayo de 2011, dirigida a Mónica Grissel Handal Farah, Gerente General de SAHANA S.R.L., renunció voluntariamente al puesto de tesorera, arguyendo motivos personales y de fuerza mayor. Mediante nota interna NI/GG/2011/011 de 1 de junio de 2011, Mónica Grissel Handal Farah, aceptó la referida renuncia, ante ese hecho por memorial de 9 de junio de 2011, Shirley Adriana Aguirre Cuenca, recurrió a la Dirección Departamental de Trabajo de La Paz, pidiendo la reincorporación a su fuente laboral, por gozar de inamovilidad laboral por su estado de embarazo, más el pago de todos los sueldos y beneficios que por ley le corresponde, en aplicación de los arts. 46 y 49 de la CPE y lo dispuesto por el art. 10 del DS 28699. Evelyn Viscarra Gutiérrez, Jefa Departamental de Trabajo de La Paz a.i., mediante decreto de 11 de agosto de 2011, rechazó la solicitud de reincorporación presentada por Shirley Adriana Aguirre Cuenca, por existir controversia en la ruptura laboral y por constituir su repartición un órgano mediador y conciliador sin competencia para dirimir hechos controvertidos, salvando los derechos de la impetrante para acudir a la judicatura laboral. Por memorial presentado el 29 de mayo de 2012, ante el Juzgado de Turno en lo Laboral y Seguridad Social, Shirley Adriana Aguirre Cuenca, inició demanda de reincorporación a fuente laboral por despido a mujer embarazada más pago de haberes y otros contra la empresa SAHANA S.R.L. “APART HOTEL CAMINO REAL”, representado por Mónica Grissel Handal Farah, demanda que radicó ante el Juzgado Quinto de Partido de Trabajo y Seguridad Social de La Paz, misma que fue admitida por decreto de 15 de agosto de 2012.

En el caso concreto, se establece que la causa de la terminación de la relación laboral entre la accionante y la empresa demandada, conforme se tiene establecida en la Conclusión II.2 de la presente Sentencia Constitucional Plurinacional, es la carta de renuncia voluntaria al puesto de tesorera de 31 de mayo de 2011, dirigida a Mónica Grissel Handal Farah, Gerente General de SAHANA S.R.L., aceptada por ésta última, mediante nota interna NI/GG/2011/011 de 1 de junio de 2011, establecida en la Conclusión II.3 del presente fallo.

En el Fundamento Jurídico III.4 de esta Sentencia Constitucional Plurinacional, conforme a la línea jurisprudencial de la SC 0479/2006-R desarrollada, se estableció que la extinción de la relación laboral por causas que atañen al trabajador se da por causas voluntarias, como la renuncia; en el caso presente se advierte la existencia de una carta de renuncia voluntaria, misma que fue refutada

por la parte accionante a través de la presente acción de amparo constitucional, en sentido de que la carta de renuncia no habría sido firmada por voluntad propia, sino obligada por la parte demandada, con el fin de conservar su fuente laboral; estableciéndose, de esta manera la existencia de una controversia de orden legal.

A este respecto, en el Fundamento Jurídico III.8 del presente fallo, se estableció que conforme las normas del art. 73.8 y 9 de la Ley del Órgano Judicial (LOJ) y art. 9 del Código Procesal del Trabajo (CPT), los jueces en materia de Trabajo y Seguridad Social, son los competentes para conocer demandas de reincorporación y para decidir las controversias emergentes de los contratos de trabajo, sean individuales o colectivos, aspecto que fue ratificado por la línea jurisprudencial establecida en la SC 0565/2004-R, desarrollada en el mismo Fundamento Jurídico, que estableció que la rescisión de contrato de trabajo por cualquiera de las partes, cuya violación se esté denunciando debe ser analizada y dilucidada por los órganos jurisdiccionales laborales, no a través del amparo constitucional por tratarse de cuestiones de hecho que deben ser demostrados y analizados por las instancias judiciales.

En el caso presente, se establece la existencia de una controversia de orden legal respecto a la carta de renuncia, la cual es cuestionada por la parte accionante, en sentido de que la misma habría sido obligada a firmar por la parte demandada, aspecto que como se mencionó en el anterior párrafo, corresponde ser dilucidado por la jurisdicción ordinaria y no así por vía de acción de amparo constitucional.

Así lo entendió también la parte accionante, por ello inició la demanda de reincorporación en la vía ordinaria ante el Juzgado Quinto de Partido de Trabajo y Seguridad Social de La Paz, pidiendo su reincorporación a su fuente laboral conforme se tiene establecido en la Conclusión II.9 de la presente Sentencia Constitucional Plurinacional, misma que se encuentra en trámite conforme también a lo establecido en las Conclusiones II.10 y II.11 de este fallo, en este sentido estando en pleno trámite la demanda de reincorporación en la vía ordinaria, corresponde que la parte accionante primero concluya la misma en todas su fases.

En el Fundamento Jurídico III.7 de esta Sentencia Constitucional Plurinacional, la SC 0558/2011-R estableció que cuando se trata de resguardar y proteger derechos primarios de la mujer trabajadora embarazada y del ser en gestación, cuya protección es urgente e inmediata, ante el retiro intempestivo de la fuente laboral que provoca la suspensión del derecho a la seguridad social que a su vez resguarda y garantiza el derecho a la salud, poniendo en riesgo el derecho a la vida que no puede estar supeditado al agotamiento previo de otras vías o instancias legales, debe hacerse abstracción del principio de subsidiariedad, con el fin de tutelar en forma prioritaria e inmediata los derechos a la vida y a la salud como parte de la maternidad.

En el caso presente, la abstracción a la subsidiariedad referida, no es posible aplicarla, debido a que en ésta no se dio un despido intempestivo, sino una terminación de relación laboral voluntaria de parte de la trabajadora mediante una carta de renuncia y aceptada por la parte ahora demandada; en consecuencia, al no existir el despido intempestivo que hace posible la abstracción de la subsidiariedad en el caso de las mujeres embarazadas, no es pertinente la aplicación de la misma al presente caso.

Por los fundamentos expuestos, el Tribunal de garantías al haber denegado la tutela de la acción de amparo constitucional, ha actuado en forma correcta.

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. 43.I.2 y 44.I del Código Procesal Constitucional, en revisión, resuelve: CONFIRMAR en todo la Resolución 17/13 de 11 de marzo de 2013, cursante de fs. 179 a 180 vta., pronunciada por la Sala Penal Primera del Tribunal Departamental de Justicia de La Paz, y en consecuencia, DENEGAR la tutela solicitada, con la aclaración que no se ingresó al análisis de fondo de la problemática planteada.

Regístrese, notifíquese y publíquese en la Gaceta Constitucional Plurinacional.

Fdo. Soraida Rosario Cháñez Chire
MAGISTRADA

Fdo. Efren Choque Capuma
MAGISTRADO