



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PLURINACIONAL

SENTENCIA CONSTITUCIONAL PLURINACIONAL 0819/2016-S2

Sucre, 12 de septiembre de 2016

SALA SEGUNDA

Magistrada Relatora: Dr. Zenón Hugo Bacarreza Morales

Acción de amparo constitucional

Expediente: 15192-2016-31-AAC

Departamento: Tarija

En revisión la Resolución 01/2016 de 18 mayo, cursante de fs. 156 a 163, pronunciada dentro de la **acción de amparo constitucional** interpuesta por **Daisy Mayra Velásquez Díaz y Eleuterio Cazón Tolaba** contra **Omar Ramón Molina Ávila, Director Técnico del Servicio Departamental de Caminos (SEDECA) de Tarija.**

I. ANTECEDENTES CON RELEVANCIA JURÍDICA

I.1. Contenido de la demanda

Por memoriales presentados el 5 de mayo de 2016 y el de subsanación de 12 del mes y año referidos, cursantes de fs. 41 a 49 vta. y 53 a 57 vta., respectivamente, los accionantes expresan los siguientes fundamentos de hecho y de derecho:

I.1.1. Hechos que motivan la acción

Refieren que ingresaron como trabajadores eventuales al SEDECA de Tarija bajo el régimen de la Ley General del Trabajo, siendo Eleuterio Cazón Tolaba contratado a través de contrato de trabajo indefinido 0306/2011 de 11 de julio en la Residencia Iscayachi con cargo al Programa de Mantenimiento para cumplir las funciones de Sereno entendiendo que se trataba de un contrato indefinido, asevera que fue obligado a suscribir nuevos contratos a plazo fijo en la misma función: el 1 de marzo de 2012, con vigencia hasta el 31 de diciembre del citado año en la mismas función; luego el 4 enero de 2013 hasta el 31 de diciembre del citado año; el 17 de febrero de 2014 al 30 de junio del citado año, a este último se le hizo una adenda del 1 de julio al 30 de diciembre de igual año, para cumplir las funciones de Técnico II (Sereno) en la Residencia de Iscayachi, suscribiéndose un último contrato, también

a plazo fijo del 2 de enero de 2015 al 31 de diciembre del mencionado año, en la citada función.

Argumentan que en cumplimiento de lo establecido por el art. 2 del Decreto Ley (DL) 16187 de 16 de febrero de 1979, concordante con el art. 1 de la Resolución Ministerial (RM) 193/72 de 15 de mayo, en 2015 se otorgó a Eleuterio Cazón Tolaba ítem mediante Memorándum DIR 00222/2015 de 9 de abril, lo que se podría considerar como un contrato indefinido tal cual establece el art. 2 de la Ley 3613 de 12 de marzo de 2007, misma que restituye a los trabajadores de los Servicios Departamentales de Caminos a la Ley General de Trabajo y a la legislación laboral vigente.

Aclaran que de las certificaciones adjuntas, Eleuterio Cazón Tolaba cumplió a cabalidad sus funciones, no existiendo ningún proceso mucho menos una llamada de atención, por lo que no incurrió en ninguna causal de despido establecida en el art. 16 y 9 de la Ley General del Trabajo (LGT) y su Decreto Reglamentario; sin embargo, el 14 de enero de 2016 fue obligado a firmar Memorándum Interno O.R.M.A DIR/581 de 22 de diciembre de 2015 con referencia de "Preaviso", con el objeto de prescindir de sus servicios transcurridos los noventa días, en aplicación del DS 25366 de 26 de abril de 1999.

Señalan también, que Daisy Mayra Velásquez Díaz, ingresó a trabajar a SEDECA a través de contrato a plazo fijo 252/2012 de 13 de marzo con vigencia hasta el 31 de diciembre del citado año, con cargo al Programa de Mantenimiento Residencia Iscayachi, para cumplir las funciones de Técnico III, Secretaria B (Serena); posteriormente firmó el sucesivos contratos a plazo fijo en las mismas funciones: el 233/2013 de 4 de enero con vigencia al 31 de diciembre de dicho año; luego el 507/2014 del 1 de agosto al 30 de noviembre de igual año, a éste se le hizo una adenda del 1 al 31 de diciembre del mismo año; y, posteriormente el 483/2015 del 2 de febrero al 31 de diciembre de citado año, para cumplir las funciones de Técnico I (Serena); recibiendo el 13 de abril de 2015 Memorándum DIR 00223/2015 de 9 de abril, mediante el cual se le otorgo ítem y se le designó al cargo de Técnica Especializada II (Serena), entendiéndose que equivale a un contrato a plazo indefinido; sin embargo, el 14 de enero de 2016 se le notifico con el Memorándum Interno O.R.M.A DIR/582/2015 de 2 de diciembre, de preaviso, por el que se le comunicó que en aplicación a lo establecido en el DS 25366 se prescindiría de sus servicios una vez transcurrido los noventa días, pero se rehusó recibir el mismo.

Manifiestan que no corresponde que a través de un "Preaviso" se proceda a destituirlos, menos bajo normativa que es de aplicación para funcionarios públicos, ya que los trabajadores que desempeñan funciones dentro de los Servicios Departamentales de Caminos están bajo la tuición de la Ley General del Trabajo, además a ninguno se le inició proceso interno por el que se le atribuya alguna de las causales de despido.

También alegan que se ha cumplido con el principio de subsidiariedad, puesto que para efectos legales la Jefatura Departamental de Trabajo de Tarija, dependiente

del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social emitió las Conminatorias de Reincorporación **J.D.T.T. 155/16 y J.D.T.T 156/16 , ambas, de 27 de Abril de 2016**, por las que se obliga a Omar Ramón Molina Ávila, Director Técnico del SEDECA de Tarija, a la reincorporación laboral de ambos; empero, hasta la fecha no se dio cumplimiento a las mismas.

De igual forma aclaran que de acuerdo a la documental que se acompaña, ambos desempeñaban las funciones en el cargo de SERENOS en la Residencia de Iscayachi, que todos los contratos firmados son individuales y se encuentran debidamente registrados en los gastos de funcionamiento de la partida ciento veintiuno (personal eventual), y que los cargos que se encuentran insertos en las cláusulas de los contratos como (Serenos, Técnico II, Técnico I, Secretaria B) son nominales o figurativos ya que se basan en una escala salarial, pero en realidad siempre cumplieron órdenes superiores encomendadas por el empleador, hasta el día de su despido injustificado.

Asimismo mencionan que cumplían funciones propias y permanentes del giro de la institución "SERENOS DE LA RESIDENCIA ISCAYACHI" (sic) que de acuerdo al trabajo realizado y en aplicación a las características esenciales de la relación laboral establecidas en DS 23570 de 26 de julio de 1993, concordante con el art. 2 del DS 28699 de 1 de mayo de 2016, en ambos casos tendrían la misma relación laboral directa con el SEDECA de Tarija, que se traduce en una relación de dependencia, de subordinación y que existe una remuneración o salario otorgado por el empleador.

Finalmente puntualizan que con la otorgación de los ítems en 2015 se procedió al cambio de partida presupuestaria; es decir, que se pasa de la partida ciento veintiuno (personal eventual, con el que fueron contratados consecutivamente, mediante Resolución Administrativa (RA) "003/2011"), a la partida ciento diecisiete (Personal Permanente o de planta) de acuerdo a la Ley Departamental 006 de Estructura de Cargos y Escala Salarial del Gobierno Autónomo Departamental de Tarija, por lo que el SEDECA del mismo departamento, intenta eludir al alcance de la estabilidad laboral.

I.1.2. Derechos supuestamente vulnerados

Denuncian la vulneración de sus derechos a la estabilidad laboral, a la remuneración y salario justo; citando al efecto los arts. 46.I numerales 1 y 2; 48.I; y, 49.III de la Constitución Política del Estado (CPE).

I.1.3. Petitorio

Solicitan se conceda la tutela y se disponga: **a)** La reincorporación inmediata a su fuente laboral en los mismos puestos de trabajo y con el mismo salario; **b)** El pago de sus salarios devengados y la respectiva devolución de alimentación y los demás derechos conexos con la actualización en base a las Unidades de Fomento

a la Vivienda; **c)** El pago de costas por parte del demandado; y, **d)** Se revoque los Memorándums Internos O.R.M.A. DIR 581/2015 y O.R.M.A. DIR. 582/2015.

I.2. Audiencia y Resolución del Juez de garantías

La audiencia pública se realizó el 18 de mayo de 2016, según consta en acta cursante de fs. 153 a 163, produciéndose los siguientes actuados:

I.2.1. Ratificación y ampliación de la acción

Los accionantes, a través de su abogado, ratificaron in extenso el contenido de su memorial de demanda.

Asimismo ampliaron y complementaron lo siguiente: **1)** Omar Rojas emitió un Memorándum supuestamente amparado en el "Decreto de 1937" (sic), argumentando que no cumplían con ciertos requisitos para cumplir sus funciones, lo cual no es cierto pues trabajan desde el 2011; es decir, tendrían más de cinco años de experiencia laboral; **2)** El SEDECA de Tarija elabora memorándums que en su contenido no se adecuan a la norma laboral vigente, toda vez de que el DS 28699 en su art. 14.2 deroga todas las disposiciones contrarias al mismo, porque en él se establece la estabilidad laboral para todos los trabajadores; **3)** El SEDECA de Tarija se basa en la RA "003/2011", misma que ha sido mal interpretada por sus funcionarios, ya que fue aprobada para el personal a contrato, en este caso ellos gozan de ítem, por lo que serían personal permanente dentro de la partida ciento diecisiete y normados bajo la Ley departamental 006, aprobada por la Asamblea Legislativa Departamental de Tarija; y, **4)** Con referencia a que no tendría competencia el Director de SEDECA de Tarija, para emitir estos memorándums, existe la RA 252/2013 de 29 de julio, emitida por el anterior Gobernador del mismo departamento donde dicha autoridad delega funciones al Director Departamental de Caminos para que pueda designar y remover al personal que está bajo su dependencia entonces no se puede hablar de que existe incompetencia.

I.2.2. Informe de la autoridad demandada

Omar Ramón Molina Ávila, Director Técnico del SEDECA de Tarija, mediante informe oral en audiencia, a través de sus representantes, señaló lo siguiente: **i)** La Institución ha procedido a hacer el pago de los beneficios sociales a favor de los accionantes ya que el DS 28699 establece que el trabajador al sentirse afectado en sus derechos tiene dos opciones el cobro de sus beneficios sociales o solicitar la reincorporación, pues si hubiesen realizado el cobro de dicho beneficios automáticamente habrían dado por finalizado su relación laboral; **ii)** El preaviso se encuentra en actual vigencia, no existe ninguna norma que lo haya derogado; las sentencias a que hace referencia la parte accionante, solo hacen una flexibilización en cuanto a si los mismos están o no debidamente justificados; **iii)** Evidentemente

se emitieron dos preavisos que ya han fenecido en cuanto al plazo, sin embargo, advertido del error cometido, se emitieron dos Informes Legales el 3 de mayo, anterior a la presente acción donde se recomendó que se garantice la estabilidad laboral, se disponga la continuidad y quede sin efecto los Memorándums Internos de preaviso; **iv)** Los memorándums de reincorporación de los accionantes se encuentran en dirección para ser entregados, que no se les pudo entregar debido a que no fueron encontrados ya que el SEDECA de Tarija dispuso su continuidad en los mismos cargos que desempeñaban; y, **v)** Con relación a la solicitud del pago de costas y honorarios de los abogados patrocinantes, bajo el argumento de que no es la entidad pública quién comete las vulneraciones de los derechos constitucionales, sino el funcionario público traducido en una persona, corresponde señalar que del contenido del memorial de amparo interpuesto se advierte una incoherencia y contradicción entre el contenido y el petitorio en el punto "D"; además los Memorándums Internos de preaviso han sido realizados por el Director demandado; sin embargo, de manera contradictoria mencionan que fue una persona particular la que los emitió; por lo que al tratarse de una entidad pública, no existe costas en contra del Estado, pidiendo finalmente se deniegue la tutela.

I.2.3. Resolución

El Juez Público Civil y Comercial Octavo del departamento de Tarija, constituido en Juez de garantías, mediante la Resolución 01/2016 de 18 de mayo, cursante de fs. 156 a 163, **concedió** la tutela solicitada, disponiendo que la entidad demandada reincorpore efectiva e inmediatamente a los accionantes a su fuente de trabajo, al mismo cargo en el que se encontraban antes de haber sido cesados de sus funciones, más el pago de sus salarios devengados y todos los beneficios de ley, sin costas, daños y perjuicios por no haber demostrado los mismos, en base a los siguientes fundamentos: **a)** De la revisión de la demanda se constata que los demandantes de tutela denuncian la violación de sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral, a la no discriminación, a una remuneración o salario justo por haber sido contratados a plazo fijo sucesivamente más de dos veces hasta el 31 de diciembre de 2015, lo cual acredita la relación laboral con la entidad demandada y que se les habría comunicado a través del Memorándums Internos 581/2015 y 582/2015, ambos de 2 de diciembre, la cesación de sus funciones una vez transcurridos noventa días desde su notificación, por lo que piden se disponga su reincorporación a su misma fuente laboral, asimismo el pago de sueldos devengados, entre otros; **b)** De la prueba producida consta que los accionantes fueron contratados como trabajadores del SEDECA de Tarija de manera reiterada; **c)** Acudieron a la Jefatura Departamental de Trabajo del mismo departamento, planteando su reclamo sobre el despido injustificado que sufrieron y prueba de ello son las Conminatorias de Reincorporación recepcionadas el 27 de abril de 2016 en oficinas de SEDECA de Tarija; empero, pese a existir dichas conminatorias no cursa en expediente ningún descargo o prueba propuesta por el Director demandado en la que se verifique que hayan sido cumplidas; **d)** En audiencia los representantes de la Institución presentaron los Informes Legales 089/2016 y 090/2016, ambos de 3 de mayo, en los que se recomienda la reincorporación de los accionantes a su

fuerza de trabajo, lo cual no les fue notificado, consiguientemente la autoridad demandada incumplió la instrucción de la Jefatura Departamental de Trabajo de Tarija, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, por lo que dichos informes no tienen efecto alguno dentro de la presente acción. Si bien, el art. 53 del Código Procesal Constitucional (CPCo) señala la improcedencia de la acción del amparo constitucional sobre los actos consentidos libre o expresamente o cuando hayan cesado los efectos del acto reclamado, en el caso particular para el cese de los actos reclamados los accionantes tuvieron que haber conocido los mismos y haber aceptado su reincorporación efectiva, lo cual no se dio, tampoco se puede tomar como acto consentido libre y expreso, el que hubieran cobrado sus beneficios sociales y liquidaciones, pues ellos mismo manifestaron que no lo hicieron; **e)** Se agotó la vía ordinaria tal como establece el art. 129.I de la CPE y el DS 0495 de 1 de mayo de 2010, quedando habilitada habilitando la vía constitucional, tomando en cuenta la inmediatez de la protección del derecho a la estabilidad laboral; **f)** Por la relación laboral y varios contratos (más de dos) suscritos entre los accionantes y la parte demandada se evidencia una relación laboral estable, pues debe ser indefinida a partir del tercer contrato conforme establece el DL 16187 de 16 de febrero de 1979 y la SCP 1372/2015-S2 de 16 de diciembre, lo que se evidencia de la documental presentada por los accionantes, independientemente de dichos contratos sucesivos; gozando posteriormente de ítem que tampoco ha sido cumplido; y, **g)** En cuanto al preaviso establecido en el art. 12 de la LGT; es decir, en relación a la comunicación que hace la parte empleadora a los accionantes de rescindir su contrato con noventa días de anticipación, resulta contrario al derecho fundamental a la estabilidad laboral, entendido como el evitar la desvinculación laboral por la sola voluntad del empleador sin que medie causa legal justificada, así señaló la SCP 1262/2013 de 1 de agosto, pues no cursa en obrados prueba que acredite que los accionantes hayan incurrido en alguna de las causales de despido conforme el art. 16 de la LGT.

II. CONCLUSIONES

De la revisión y compulsión de los antecedentes que cursan en el expediente, se evidencia lo siguiente:

II.1. Eleuterio Cazón Tolaba suscribió con el SEDECA de Tarija los siguientes contratos de Trabajo: a tiempo indefinido SDC/0306/2011 de 11 de julio, para desempeñar las funciones de Sereno. (fs. 1 a 3); a plazo fijo 0231/2013, del 4 de enero hasta el 31 de diciembre; a plazo fijo 0226/2012, del 1 de marzo al 31 de diciembre; a plazo fijo 0271/2014 del 17 de febrero al 30 de junio de 2014, para desempeñar las funciones de Técnico II, Adenda a este contrato del 1 de julio al 30 de diciembre del mismo año; a plazo fijo 0509/2015 desde el 2 de enero al 31 de diciembre, para desempeñar las funciones de Técnico II; **todos suscritos en el marco de la Ley 3613 de 12 de marzo de 2007, art. 6 de la LGT y 7 de su Decreto Reglamentario** (fs. 1 a 16).

- II.2.** A través de Memorándum DIR. 00222/2015 de 9 de abril, Julio Ramiro Sainz Balderrama, Director del SEDECA de Tarija, en aplicación del art. 7 inc. I) del DS 25366 y en ejercicio de la facultad reconocida por el art. 3 de la RA 252/2013 de 29 de julio, designa a Eleuterio Cazón Tolaba, en el cargo de Técnico I, bajo el nivel doce de la escala salarial vigente (fs. 20).
- II.3.** Por Memorándum Interno O.R.M.A. DIR 581/2015 de 22 de diciembre, de preaviso, emitido por Omar Ramón Molina Ávila, Director Técnico del SEDECA de Tarija, se comunica a Eleuterio Cazón Tolaba que se prescindiría de sus servicios una vez transcurridos los noventa días, alegando lo siguiente: "...al no encontrarse la documentación que respalde su Currículum Vitae y por ende su capacidad y experiencia en la designación del puesto de trabajo asignado se comunica..." (sic) (fs. 21).
- II.4.** Mediante Conminatoria de Reincorporación J.D.T.T. 155/16 de 27 de abril de 2016, el Jefe Departamental del Trabajo a.i. de Tarija ordenó a Omar Ramón Molina Ávila a la restitución de **Eleuterio Cazón Tolaba** al puesto que ocupaba al momento de su despido, más el pago de sueldos y salarios devengados, derechos sociales que por ley del correspondan, dentro del plazo de tres días a partir de su notificación, bajo los siguientes argumentos: "La Ley N° 3613 de fecha 12 de marzo de 2007 que restituye a los trabajadores e los Servicios Departamentales de Caminos a la Ley General de Trabajo y la Legislación laboral vigente y exceptúa del alcance de esta Ley a los funcionarios públicos de la Dirección ejecutiva, la Jefatura de Direcciones, Jefes de Unidades y Asesores de los Servicios Departamentales de Caminos y **conforme la documentación se evidencia que el Sr. ELEUTERIO CAZÓN TOLABA cumplía las funciones de sereno en Residencia Iscayachi, por lo que se encuentra bajo los alcances de Ley General del Trabajo, (....) siendo indudable que la causal de despido no se adecua al art. 16 de la Ley General de Trabajo conforme establece el Decreto Supremo N° 28699 en su art. 10 parágrafo I, además contraviniendo lo establecido pen la Sentencia Constitucional N° 1261/2013 ya que la emisión del pre aviso sin causa justificada es contrario a la estabilidad laboral (...)**" (sic). Conminatoria que fue recibida por el SEDECA de Tarija el 27 de abril de 2016, conforme cargo de recepción (fs. 22 y vta).
- II.5.** Daisy Mayra Velásquez Díaz, suscribió los siguiente contratos de trabajo: Contrato a plazo fijo: el 0252/2012, como Secretaria B, desde el 13 de marzo al 31 de diciembre; 0233/2013 desde el 4 de enero al 31 de diciembre, como Secretaria B; 0507/2014 de 1 de agosto al 30 de noviembre, para las funciones de Técnico III (fs. 30 a 32), Adenda a este contrato del 1 de diciembre al 30 del mismo mes y año; 0483/2015 del 2

de febrero al 31 de diciembre, a objeto de que desempeñe las funciones de Técnico I (fs. 24 a 36).

- II.6.** Por Memorándum DIR. 00223/2015 de 9 de abril, Julio Ramiro Sainz Balderrama, Director del SEDECA de Tarija, en aplicación del art. 7 inc. 1) del DS 25366 y en ejercicio de la facultad reconocida por el art. 3 de la RA 252/2013 de 29 de julio, designó a Daisy María Velásquez Díaz, como Técnica Especializada II, bajo el nivel once de la escala salarial vigente (fs. 37).
- II.7.** Cursa Memorándum Interno O.R.M.A. DIR 582/2015 de 22 de diciembre, de preaviso, emitido por Omar Ramón Molina Ávila, Director Técnico del SEDECA Tarija, por el que se comunica a Daisy Mayra Velásquez Díaz que se prescindiría de sus servicios una vez transcurridos los noventa días desde su notificación recepción, alegando no haberse encontrado la documentación que respalde su currículum vitae y por ende su capacidad y experiencia en la designación del puesto de trabajo asignado (fs. 52).
- II.8.** A través de Conminatoria de Reincorporación J.D.T.T 156/16 de 27 de abril de 2016, el Jefe Departamental de Trabajo a.i. de Tarija, constriñó al Director demandado a la restitución del accionante al puesto que ocupaba al momento de su despido, más el pago de los sueldos devengados y derechos sociales que por ley le correspondan, en cumplimiento de la Constitución Política del Estado, la Ley 3613 de 12 de marzo de 2007 y normativa social, a cumplirse dentro del término de tres días a partir de su notificación, bajo los siguientes argumentos: " (...) y conforme la documentación se evidencia que el Sr. MAYRA VELÁSQUEZ DÍAZ cumplía las funciones de Serena en Residencia Iscayachi, por lo que se encuentra bajo los alcances de la Ley General de Trabajo, (...) siendo indudable que la causal de despido no se adecua al art. 16 de la Ley General del Trabajo conforme establece el Decreto Supremo N° 28699 en su art. 10 párrafo I, además contraviniendo lo establecido en la Sentencia Constitucional N° 1262/2013 ya que la emisión del pre aviso sin causa justificada es contrario a la estabilidad laboral establecido en el art. 48 Constitución Política del Estado (...)" (sic). Conminatoria que fue recibida por el SEDECA de Tarija el 27 de abril de 2016, conforme cargo de recepción (fs. 38 y vta).
- II.9.** A través de Informe Legal 090/2016 de 3 de mayo, de Cristina Arenas Villa, Asesora Legal del SEDECA de Tarija a Omar Ramón Molina Ávila, recomienda lo siguiente: "...corresponde encomendar a su autoridad, instruya a quien corresponda dar cumplimiento con la CONMINATORIA DE REINCORPORACIÓN N° 155/16, restituyendo al señor Tolaba al mismo puesto que ocupaba antes de su desvinculación; cabe recalcar que mientras no exista un debido proceso, NO corresponden las destituciones, la Constitución Política del Estado prohíbe el despido

injustificado y determinada las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento y/o contravenciones,..." (sic) (fs. 142 a 145).

II.10. Por Informe Legal 089/2016 de 3 de mayo, Cristina Arenas Villa, Asesora legal del SEDECA Tarija, a Omar Ramón Molina Ávila, recomienda lo siguiente: "...se puede constatar que la señora Daisy Mayra Velásquez Díaz, NO hizo efectivo el cobro de sus beneficios sociales, razón por la cual a efectos de evitar un daño económico mayor a la institución por contravenciones a disposiciones constitucionales, corresponde encomendar a su autoridad, instruya a quien corresponda dar cumplimiento con la CONMINATORIA DE REINCORPORACIÓN N° 156/16, restituyendo a la trabajadora al mismo puesto que ocupaba antes de su desvinculación..." (sic) (fs. 147 a 150).

III. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO

Los accionantes, consideran que se han lesionado sus derechos a la estabilidad laboral, toda vez que habiendo sido contratados por el SEDECA de Tarija, a través de varios contratos a plazo fijo, y luego de asignarles ítem, entendiendo que equivale a un contrato indefinido, se les comunicó sobre la prescindencia de sus servicios a través de un preaviso, sin tomar en cuenta que son trabajadores que desempeñan funciones bajo tuición de la Ley General del Trabajo y que no existía ninguna causal de despido, por lo que habiendo recurrido a la Jefatura Departamental de Trabajo de Tarija, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, se emitieron las respectivas Conminatorias de Reincorporación J.D.T.T 155/16 y J.D.T.T 156/16, las cuales hasta la fecha no han sido cumplidas.

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

III.1. Sobre el carácter subsidiario de la acción de amparo constitucional y su excepción en razón a la necesidad de protección inmediata de algunos derechos constitucionales

Precisamente al respecto del carácter subsidiario de la acción de amparo constitucional y las excepciones a este carácter tomando en cuenta la necesidad de proteger inmediatamente algunos derechos constitucionales la jurisprudencia constitucional a través de la SCP 0446/2016-S2 de 9 de mayo, reiterando el entendimiento de la SCP 177/2012 señala: "*En lo que atañe a la prescindencia de la observancia del principio de subsidiariedad, en razón a la necesidad de protección inmediata de algunos derechos constitucionales, la referida SCP 0177/2012, señala: 'Como se puntualizó precedentemente **la acción de amparo constitucional por su naturaleza, está revestida de los principios de subsidiariedad e inmediatez, cuyo cumplimiento***

son requisitos insoslayables para su viabilidad; empero, el extinto Tribunal Constitucional en su frondosa jurisprudencia ha establecido excepciones a esta regla, determinando que en algunos casos puede prescindirse de este principio, dada la naturaleza de los derechos invocados, a la naturaleza de la cuestión planteada y la necesidad de una protección inmediata.

Con relación a la protección inmediata en atención a los derechos vulnerados, la SC 0143/2010-R de 17 de mayo, precisó: 'La norma prevista por el art. 94 de la LTC y la jurisprudencia constitucional, establecen la subsidiariedad del amparo constitucional, cuya naturaleza subsidiaria está reconocida por la actual acción de amparo constitucional, conforme prevé el art. 129 de la CPE, al disponer que la acción de tutela se interpondrá siempre que no exista otro medio o recurso legal para la protección inmediata de los derechos y garantías restringidos, suprimidos o amenazados, configurándose su carácter subsidiario. Sin embargo, la subsidiariedad de esta acción tutelar no puede ser invocada y menos aún aplicada en el presente caso, que reviste un carácter excepcional en razón de los derechos invocados y la naturaleza de la cuestión planteada de inmediata y urgente protección...'

En base a este entendimiento, 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 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 conmine 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 una 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”.

En este entendido, si bien por su naturaleza la acción de amparo constitucional esta revestida del principio de subsidiariedad e inmediatez; sin embargo, en consideración a la naturaleza de los derechos alegados como vulnerados, como en el presente caso, el derecho a la estabilidad laboral, puede prescindirse del principio de subsidiariedad; es decir, cuando se demande la reincorporación de un trabajador a su fuente de trabajo ante un despido ilegal e injustificado, no es posible pretender que éste acuda previamente a la jurisdicción laboral, sino el único requisito previo es acudir a las Jefaturas Departamentales de Trabajo denunciando los extremos alegados a objeto de que ante el incumplimiento de la conminatoria de reincorporación que se emita por esta entidad se haga viable la tutela constitucional.

III.2. De la normativa legal que regula el despido injustificado

El art. 50 de la CPE establece lo siguiente: “ 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”.

El, art. 10 del DS 28699 de 1 de mayo de 2006 dispone lo siguiente:

“I. 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 beneficios sociales o por su reincorporación.**

II. Cuando el trabajador opte por los beneficios sociales, el empleador está obligado a cancelar los mismos y otros derechos que le corresponda, en el tiempo y en las 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, donde una vez probado el despido injustificado, se dispondrá la inmediata reincorporación al puesto que ocupaba a momento del despido, más el pago de los salarios devengados y de los demás derechos sociales actualizados a la fecha de pago. En caso de negativa del empleador, el Ministerio de Trabajo impondrá multa por Infracción a la Leyes Sociales, pudiendo el trabajador iniciar demanda de Reincorporación ante el Juez de Trabajo y Seguridad Social con la prueba del despido injustificado, expedida por el Ministerio de Trabajo”.

Por su parte, el artículo único del DS 0495 de 1 de mayo de 2010, modificando el citado art. 10.III del DS 28699, señala lo siguiente:

“ARTÍCULO UNICO.-

I. Se modifica el Parágrafo III del Artículo 10 del Decreto Supremo Nº 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 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 reincorporación, a través de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo’.

II. Se incluyen los Parágrafos IV y V en el Artículo 10 del Decreto Supremo N° 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’.

Se aclara que la palabra “únicamente” fue declarada inconstitucional por la SCP 0591/2012 de 20 de julio.

Consecuentemente de acuerdo a las disposiciones legales citadas, corresponde señalar que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, constituido por las Jefaturas Departamentales y Regionales del Trabajo, tiene como una de sus atribuciones el conocer las solicitudes de reincorporación los trabajadores que acudan ante esta instancia denunciando su despido ilegal e injustificado, a objeto de su protección.

En virtud de dicha facultad, las Jefaturas Departamentales y Regionales del trabajo, emiten la conminatoria de reincorporación, cuyo cumplimiento a partir de su notificación es obligatoria; empero, pudiendo ser impugnada en la vía judicial, aunque no únicamente en esta vía, dado que conforme se tiene de la referida SCP 0591/2012 se declaró la inconstitucionalidad de la frase “únicamente”, por ende su impugnación no es solamente en la vía judicial sino también administrativa a través del recurso de revocatoria y consecuentemente el jerárquico; sin embargo, se debe tomar en cuenta que sin perjuicio de que se impugne una conminatoria de reincorporación ya sea en la vía judicial o administrativa, es posible interponer las acciones constitucionales que correspondan.

III.3. Del cumplimiento de las conminatorias de reincorporación de las y los trabajadores vía acción de amparo constitucional

Tal como se ha señalado en el Fundamento Jurídico III.2 del presente fallo el cumplimiento de la conminatoria de reincorporación es de

carácter obligatorio por el empleador, conforme disponen las disposiciones legales citadas en dicho fundamento.

Al respecto del cumplimiento obligatorio de la conminatoria de reincorporación la jurisprudencia constitucional a través de la SCP 0443/2016-S2 de 9 de mayo, reiterando los entendimientos jurisprudenciales a expresado lo siguiente: "...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 párrafo 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 párrafo 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, **aquello que se determine en la conminatoria deberá ser acatado por el empleador entre tanto se definan los derechos controvertidos en la vía judicial; en consecuencia, la tutela que obtenga el trabajador o trabajadora en sede administrativa laboral, conforme a los términos de las disposiciones legales antes señaladas, será siempre de carácter provisional;** interpretación ésta que resulta conforme a los principios de protección a las trabajadoras y los trabajadores, de primacía de la relación laboral y de continuidad y estabilidad laboral, consagrados en el art. 48.II de la CPE».*

*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 derecho al 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 de 14 de mayo, 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...'**», concluyendo que, **una trabajadora o un trabajador podrán acudir ante las Jefaturas Departamentales del Trabajo a fin de que éstas dispongan, en caso de retiro injustificado e intempestivo, su reincorporación mediante conminatoria que deberá ser cumplida por el empleador, caso contrario el trabajador o trabajadora podrá interponer la acción de amparo constitucional...**' (las negrillas y el subrayado son nuestros).

En este entendido, la conminatoria de reincorporación emitida ya sea por la Jefaturas departamentales o regionales de trabajo, son de cumplimiento obligatorio, sin perjuicio de que puedan ser impugnadas en la vía administrativa o en la vía judicial por la parte patronal, mientras se suscite dicho aspecto, dicha conminatoria debe ser cumplida a efectos de resguardar los principios constitucionales de continuidad y estabilidad laboral, ya que en caso de su incumplimiento es posible interponer la acción de amparo constitucional, a efectos de la protección de los derechos y principios constitucionales citados.

III.4. Con relación a los derechos denunciados como vulnerados

III.4.1. Del derecho a la estabilidad laboral

El art. 46.I.2. de la CPE, señala: "I. Toda persona tiene derecho: (...) 2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias."

Asimismo el art. 48.II la norma fundamental también señala: "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".

La jurisprudencia constitucional a través de la SCP 0177/2012 de 14 de mayo, de igual forma sobre la estabilidad laboral también señala lo siguiente: "*El principio de la estabilidad laboral. Denominado también como **principio de la continuidad de la relación laboral, que manifiesta el derecho que tiene el trabajador de conservar su empleo durante su vida laboral, salvo que existan causas legales que justifiquen el despido.** Constituyen causas legales que justifican el despido según nuestra legislación vigente, las establecidas en el art. 16 de la Ley General del Trabajo y el art. 9 de su Decreto Reglamentario (DR). **Este principio encuentra su fundamento en que la estabilidad de la relación laboral da seguridad y confianza al trabajador al permitirle continuar con su trabajo que le genera un salario para la satisfacción de sus necesidades familiares, al mismo tiempo beneficia a la parte empleadora porque contribuye al mayor rendimiento del trabajador como resultado de su experiencia laboral. Finalmente beneficia a la sociedad mejorando el bienestar social, ya que la inestabilidad en el trabajo crea problemas sociales colaterales como la desocupación, pobreza, delincuencia y otros.***

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

mercado (Quintanilla Calvimontes Gonzalo, Pizarro Patricia, Quintanilla Alejandra, Derecho Individual del Trabajo)” (las negrillas nos pertenecen).

Consecuentemente, de acuerdo a las normas constitucionales citadas y la jurisprudencia constitucional, la estabilidad laboral, no constituye tan solo un derecho sino por mandato constitucional también es un principio, criterio rector bajo el cual debe interpretarse todas las disposiciones laborales.

III.5. Análisis del caso concreto

En el presente caso los accionantes a través de la presente acción de amparo constitucional, denuncian la vulneración su derecho a la estabilidad laboral, toda vez que habiendo sido contratados por el SEDECA de Tarija, a través de varios contratos a plazo fijo, y luego de asignarles ítem, entendiendo que equivale a un contrato indefinido, se les comunicó sobre la prescindencia de sus servicios a través de un preaviso, sin tomar en cuenta que son trabajadores que desempeñan funciones bajo tuición de la Ley General del Trabajo y que no existía ninguna causal de despido, por lo que habiendo recurrido a la Jefatura Departamental de Trabajo de Tarija, se emitió la respectivas Conminatorias de Reincorporación J.D.T.T 155/16 y J.D.T.T 156/16, las cuales hasta la fecha no han sido cumplidas.

Antes de ingresar al análisis de fondo, corresponde señalar que habiéndose denunciado la vulneración del derecho a la estabilidad laboral, conforme se ha señalado en el Fundamento Jurídico III.1 del presente fallo, no corresponde exigir a los demandantes de tutela el agotamiento previo de otras vías o recursos, como haber recurrido previamente a la jurisdicción laboral, precisamente en consideración a la naturaleza del derecho que alegan como vulnerado.

Ahora bien, ingresando al correspondiente análisis de fondo de la problemática planteada, de antecedentes se tiene que Eleuterio Cazón Tolaba, suscribió distintos contratos de trabajo a tiempo indefinido y a plazo fijo en el marco de la Ley 3613 de 12 de marzo de 2007, art. 6 de la LGT y 7 de su Decreto Reglamentario, con el SEDECA de Tarija, conforme se tiene la Conclusión II. 1 del presente fallo; asimismo, por Memorándum DIR. 00222/2015, el Director demandado le designó en el cargo de Técnico I, bajo el nivel doce de la escala salarial vigente (Conclusión II.2); sin embargo, también es evidente que por Memorándum Interno O.R.M.A. DIR 581/2015, de preaviso, el Director Técnico del SEDECA de Tarija, comunicó a Eleuterio Cazón Tolaba que se prescindiría de sus servicios una vez transcurridos los noventa días alegando no encontrarse documentación que respalde su currículum

vitae y por ende su capacidad y experiencia en la designación del puesto de trabajo que le había sido asignado, motivo por el cual se evidencia que acudió a la Jefatura Departamental del Trabajo de Tarija denunciado dichos actos, a cuya consecuencia dicha entidad laboral, emitió la Conminatoria de Reincorporación J.D.T.T. 155/16, obligando a Omar Ramón Molina Ávila a su reincorporación al puesto que ocupaba al momento de su despido, más el pago de sueldos, salarios devengados y derechos sociales que por ley del correspondan a ser pagados dentro del plazo de tres días a partir de su notificación, bajo los siguientes argumentos: **"(...) conforme la documentación se evidencia que el Sr. ELEUTERIO CAZÓN TOLABA cumplía las funciones de sereno en Residencia Iscayachi, por lo que se encuentra bajo los alcances de Ley General del Trabajo, (...) siendo indudable que la causal de despido no se adecua al art. 16 de la Ley General de Trabajo conforme establece el Decreto Supremo N° 28699 en su art. 10 parágrafo I, además contraviniendo lo establecido en la Sentencia Constitucional N° 1261/2013 ya que la emisión del pre aviso sin causa justificada es contrario a la estabilidad laboral..."** (sic).

De igual forma de antecedentes se evidencia que Daisy Mayra Velásquez Díaz, también suscribió distintos contratos a plazo fijo con el SEDECA de Tarija, en el marco de la Ley 3613 de 12 de marzo de 2007, art. 6 de la LGT y 7 de su Decreto Reglamentario (Conclusión II.5), siendo también contratada por Memorándum DIR. 00223/2015, por Julio Ramiro Sainz Balderrama, Director del SEDECA de Tarija, como Técnica Especializada II, bajo el nivel once de la escala salarial vigente; sin embargo, por Memorándum Interno, O.R.M.A. DIR 582/2015, emitido por Omar Ramón Molina Ávila, también se le comunicó la prescindencia de sus servicios una vez transcurridos los noventa días desde el día de su notificación o recepción, alegando no haberse encontrado la documentación que respalde su currículum vitae y por ende su capacidad y experiencia en la designación del puesto de trabajo que se le había asignado; motivo por el que considerando que su despido era ilegal, también acudió a la Jefatura Departamental del Trabajo de Tarija, solicitando su reincorporación a su fuente laboral; emitiéndose en consecuencia la Conminatoria de Reincorporación J.D.T.T 156/16, por la que se intimó al Director demandado a su reincorporación al puesto que ocupaba al momento de su despido, más el pago de los sueldos, salarios devengados y derechos sociales que por ley le correspondan, dentro del término de tres días a partir de su notificación, bajo los siguientes argumentos: **"...y conforme la documentación se evidencia que el Sr. DAISY MAYRA VELÁSQUEZ DÍAZ cumplía las funciones de serena en Residencia Iscayachi, por lo que se encuentra bajo los alcances de la Ley General de Trabajo, (...) siendo indudable que la**

causal de despido no se adecua al art. 16 de la Ley General del Trabajo conforme establece el Decreto Supremo N° 28699 en su art. 10 párrafo I, además contraviniendo lo establecido en la Sentencia Constitucional N° 1262/2013 ya que la emisión del pre aviso sin causa justificada es contrario a la estabilidad laboral establecido en el art. 48 Constitución Política del Estado..."(sic); sin embargo, también es evidente que dicha Conminatoria, así como la anteriormente señalada hasta la fecha no han sido cumplidas por el ahora demandado.

Ahora bien de la jurisprudencia constitucional desarrollada en los Fundamentos jurídicos III.2 y 3 de la presente Sentencia Constitucional Plurinacional, se tiene que la reincorporación dispuesta de un trabajador por la autoridad administrativa mediante resolución expresa, sin perjuicio de que la misma pueda ser impugnada en la vía administrativa o en la vía judicial por la parte patronal, debe ser cumplida de manera obligatoria sin excusa alguna, en razón a la protección del derecho al trabajo por parte del Estado y a la observancia de los principios de continuidad y estabilidad de la relación laboral; sin embargo, de los antecedentes ya referidos, de haberse constatado que las Conminatorias de Reincorporación fueron recepcionadas por el SEDECA de Tarija el 27 de abril de 2016 y que conforme lo expresado por el propio demandado en el entendido de que los memorándums de reincorporación se encontrarían en la Dirección de dicha Institución para ser entregados, se tiene que hasta la fecha de interposición y celebración de la presente acción de amparo constitucional no fueron cumplidas, conforme ha dispuesto la normativa legal y los entendimientos jurisprudenciales contenidos en la citados Fundamentos Jurídicos, lo que implica una consecuente vulneración del derecho a la estabilidad laboral, ya que conforme se ha entendido del Fundamento Jurídico III.4.1 del presente fallo, al privarles de su fuente laboral se les restringe el derecho que tienen de conservar su empleo, el mismo que genera su salario para la satisfacción de sus necesidades personales y familiares.

En cuanto a la solicitud del pago de sus sueldos, salarios devengados, y otros derechos conexos con la actualización en base a unidades de fomento a la vivienda, corresponde señalar que lo solicitado, ya ha sido dispuesto precisamente en las citadas Conminatorias de Reincorporación, las mismas que deben cumplirse conforme a los argumentos expuestos, además que conforme ha establecido la SCP 0394/2013-L de 27 de mayo en relación al establecimiento o reconocimiento de los derechos laborales a favor de una persona, tales como el pago de vacaciones, sueldos devengados, entre otros, señala: "*...la jurisdicción constitucional, mediante la acción de amparo constitucional, tiene por finalidad, proteger o resguardar la restricción, supresión o su amenaza de restricción o supresión, de derechos y garantías constitucionales, por parte de servidores públicos y persona*

individuales o colectivas; y no así la de establecer o reconocer derechos laborales a favor de una u otra persona, ya que dicha labor corresponde realizarla únicamente a la jurisdicción laboral ordinaria, a través de las instancias reconocidas por ley (...)" (las negrillas nos corresponden).

Asimismo, en relación a la solicitud de revocatoria de los Memorándums Internos O.R.M.A. DIR 581/2015 y O.R.M.A. DIR. 582/2015, la Jefatura Departamental del Trabajo de Tarija se ha pronunciado respecto a los mismos en las señaladas Conminatorias de Reincorporación, en las que se ha dispuesto precisamente la reincorporación de los ahora accionantes a sus fuentes laborales correspondiendo el cumplimiento de lo determinado en las mismas, además conforme ha referido el propio demandado, se tiene que los Memorándums Internos de preaviso, ya han sido dejados sin efecto al haberse emitido los de reincorporación.

Por todo lo ampliamente expresado, la denuncia alegada por los accionantes, se encuentran dentro de las previsiones y alcances de la acción de amparo constitucional, por lo que el Juez de garantías al haber **concedido** la tutela, ha efectuado una adecuada compulsión de los antecedentes del proceso y las normas aplicables al caso.

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. 44.1 del Código Procesal Constitucional, en revisión, resuelve: **CONFIRMAR en todo** la Resolución 01/2016 de 18 de mayo cursante de fs. 156 a 163, pronunciada por el Juez Público Civil y Comercial Octavo del departamento de Tarija, y en consecuencia, **CONCEDER** la tutela solicitada, conforme a los fundamentos expuestos.

Regístrese, notifíquese y publíquese en la Gaceta Constitucional Plurinacional.

Fdo. Dr. Zenón Hugo Bacarreza Morales.
MAGISTRADO

Fdo. Dra. Mirtha Camacho Quiroga
MAGISTRADA