



AUTO SUPREMO

SALA CONTENCIOSA Y CONTENCIOSA

ADMINISTRATIVA, SOCIAL Y

ADMINISTRATIVA

SEGUNDA

Auto Supremo N° 63/2021

Sucre, 16 de marzo de 2021

Expediente: SC-CA.SAII-BNI. 86/2021

Distrito: Beni

Magistrado Relator: Dr. Ricardo Torres Echalar.

VISTOS: El recurso de casación en el fondo de fojas 672 a 676 vlt., interpuesto por Francisco Poboslo Aquino, contra el Auto de Vista N° 111/2020 de 4 de diciembre (Fs. 661 a 662 vlt.), pronunciado por la Sala en Materia del Trabajo y Seguridad Social, Administrativa y Especializada Contenciosa y Contenciosa Administrativa del Tribunal Departamental de Justicia del Beni, dentro del proceso laboral de reincorporación, seguido por el recurrente contra NUDELPA Ltda., representada legalmente por Elina Moreno Chávez, el Auto de 18 de enero 2021, que concedió el recurso (Fs. 683), el Auto N° 86/2021-A de 4 de febrero que admitió el recurso (Fs. 691 y vlt.), los antecedentes del proceso y

CONSIDERANDO I.

I.1. Antecedentes del proceso.

Francisco Poboslo Aquino, en su escrito de fs. 29 a 32, demanda reincorporación por despido injustificado, violación al fuero sindical y pago de sueldos devengados y demás derechos sociales. El Juez Primero del Trabajo y Seguridad Social del Tribunal Departamental de Justicia del Beni, por Auto de 20 de diciembre de 2016, cursante a fs. 35, admite la demanda y corre traslado a la parte contraria, quien por escrito de fs. 38 a 47, contesta la demanda en forma negativa.

Cumplidas las formalidades procesales, el Juez de Partido del Trabajo y Seguridad Social N° 1 del Tribunal Departamental de Justicia del Beni, emitió la Sentencia N° 035/2019 del 27 de junio, cursante de fojas 588 a 603 vlt. de obrados, que declara IMPROBADA la demanda de fs. 29 a 32 de obrados, determinando en el fondo no ha lugar la reincorporación solicitada, por encontrarse causales justificativas de derecho.

I.2 Auto de Vista

Deducido el recurso de apelación, la Sala en Materia del Trabajo y Seguridad Social, Administrativa y Especializada, Contenciosa y Contenciosa Administrativa del Tribunal Departamental de Justicia del Beni, mediante Auto de Vista N° 111/2020 de 4 de diciembre, cursante de fs. 661 a 662 y vlt., CONFIRMA totalmente la Resolución recurrida con costas.



I.3 Motivos del recurso de casación.

Habiendo sido notificado Francisco Poboslo Aquino, con el Auto de Vista N° 111/2020 de 4 de diciembre, el 9 de diciembre de 2020, según consta a fs. 663, plantea recurso de casación en el fondo, de fs. 672 a 677, en los siguientes términos:

Acusa que el Auto de Vista 111/2020, no se pronunció, respecto a la apelación presentada, señalando de manera escueta que por la prueba presentada a fs. 449, no tendría fuero sindical y que las pruebas de fs. 184 a 185 y fs. 194 a 198 ratifican la ilegalidad de la huelga, determinando con ello que al no haberse cumplido los arts. 105 y siguientes de la LGT, se establece huelga ilegal.

Continúa señalando que, el Juez se atribuyó funciones que no le competen, reservadas para la instancia administrativa, al valorar las pruebas de fs. 61 a 65, que muestran que la Jefatura del Trabajo, indica que el informe MTEPS-JDTB-LYSO N° 54/2016, no contiene los fundamentos para la emisión de la resolución administrativa que declare la legalidad o ilegalidad de la huelga del presunto paro expresado por el solicitante, determinación que no fue impugnada por NUDELPA Ltda., por lo que jamás fue declarada ilegal la mal llamada huelga, ya que hubo una protesta, por lo que las literales referidas, no fueron debidamente compulsadas, violando el art. 122 de la CPE..

Señala también que, de acuerdo a la prueba consistente en el flash memory de fs. 312 de obrados, que muestran el video, se evidencia que no tuvo nada que ver en la supuesta huelga, habiendo sido despedido porque supuestamente hubiera participado de paro ilegal, bloqueo y perjuicio material al cortar las rejas de NUDELPA Ltda., causando perjuicio material, incumpliendo sus obligaciones contractuales, insultando a sus jefes y compañeros de trabajo y por no haberse presentado el 18 de julio de 2016 a trabajar.

Manifiesta, que se debe considerar el Auto Supremo N° 262/2015 del 27 de agosto, referido a que si bien existe una imputación formal en contra del trabajador, solo significa indicios y no así prueba plena que determine su responsabilidad, criterio contenido también en la SC N° 1445 de 19 de agosto de 2013 y en la SCP 0489/2017-S3 de 1 de junio de 2017, que claramente establece que debe existir un proceso administrativo o penal, en el que se compruebe la concurrencia o no de la causal de desvinculación laboral, lo que no ocurrió en el presente caso.

Refiere también, que el auto de vista, no valoró la prueba de fs. 605, literal que señala que el demandante, cuenta con fuero sindical, tampoco valoró la prueba de fs. 664, ni el memorial de fs. 668 y no consideró la prueba de fs. 61 a 65 y concluye acusando de violación al debido proceso.

En su petitorio, solicita al Tribunal Supremo de Justicia, Case el auto de vista, determinando en el fondo revocar la sentencia, ordenando su reincorporación y pago de sueldos devengados, así como el pago de derechos laborales, al ser ilegal su despido.

Notificada la parte demandada con el recurso de casación, según consta a fs. 679, el mismo no es respondido.

CONSIDERANDO II:

II.1 Fundamentos Jurídicos del fallo.

II.1.1. Consideraciones previas.



Luego de revisados minuciosamente los antecedentes cursantes en el expediente, en cumplimiento del art. 108 de la Constitución Política del Estado que dispone: "Son deberes de las y los bolivianos: 1. Conocer, cumplir y hacer cumplir la Constitución y las leyes", se debe tener presente la generalidad con la cual se reguló el recurso de nulidad o casación en el Código Procesal del Trabajo, por ello es imperativo acudir al principio de supletoriedad excepcional previsto en el art. 252 del mismo cuerpo legal que dispone: "Los aspectos no previstos en la presente Ley, se regirán excepcionalmente por las disposiciones de la Ley de Organización Judicial y del Procedimiento Civil y siempre que no signifiquen violación de los principios generales del Derecho Procesal Laboral".

II.1.2.- Argumentos de hecho y derecho.

En primer término, nos remitiremos a señalar que la jurisprudencia sentada por este Tribunal (AS 1182/2018 de 03-12-2018 y AS 1050/2018 de 30-10-2018 Sala Civil), estableció que el recurso de casación se equipara a una demanda nueva de puro derecho, utilizada para invalidar una sentencia o auto definitivo en los casos expresamente señalados por ley, ello en razón a que no constituye una controversia entre las partes, sino una cuestión de responsabilidad entre la ley y sus infractores, pudiendo presentarse como recurso de casación en el fondo, recurso de casación en la forma o en ambos efectos, de acuerdo a lo estatuido por el artículo 270 (procedencia) del Código Procesal Civil, en tanto se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 274 I incisos 2) y 3) del mismo cuerpo legal, lo que implica citar en términos claros, concretos y precisos las leyes violadas o aplicadas falsa o erróneamente, especificando en qué consiste la violación, falsedad o error y proponiendo la solución jurídica pertinente, esto porque el recurso de casación es un acto procesal complejo, puesto que entre los elementos de forma esenciales a contener, no es sólo expresar la voluntad de impugnar, sino principalmente fundamentar esa impugnación conforme al modo de la estructura del acto impugnativo.

En ese sentido, el recurrente planteó recurso de casación en el fondo, acusando violación de normas fundamentales, resolviendo este Tribunal Supremo de Justicia, de la siguiente manera:

II.1.2.1.- Corresponde referirnos primeramente a los derechos fundamentales del trabajador y señalar que por disposición del art. 46.I de la Constitución Política del Estado, toda persona tiene derecho: 1.- Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna; 2.- A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias; siendo deber del Estado proteger el ejercicio del trabajo en todas sus formas. Situación que guarda relación con convenios y tratados internacionales en materia de derechos humanos como: la Declaración Universal de Derechos Humanos en su art. 23.1, y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en su artículo 14; habiéndose entendido - el derecho al trabajo - por la jurisprudencia constitucional como: "la potestad, capacidad o facultad que tiene toda persona para desarrollar cualquier actividad física o intelectual..." (SC 1132/2010-R de 1 de diciembre).

En ese contexto, de similar manera el DS. N° 28699 de 1 de mayo de 2006, en su art. 4 ratifica la vigencia plena en las relaciones laborales del principio protector con sus reglas del in dubio pro operario y de la condición más beneficiosa,



así como los principios de continuidad o estabilidad de la relación laboral, principios que amparan al trabajador, al señalar que las normas laborales serán aplicadas bajo el principio de protección a los trabajadores, regulando asimismo que los derechos y beneficios no se pueden renunciar, pues así lo establece el referido artículo 48 que prevé: "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 del trabajadora y 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. IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles".

Igualmente, el art. 49.III de la Constitución Política del Estado, prevé: "El estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La Ley determinará las sanciones correspondientes". Por su parte el art. 3 de la RM N° 107 de 23 de febrero de 2010 señala: párrafo I "Cualquier aplicación errónea que vulnere el espíritu y contenido del Decreto Supremo N° 0110 que tienda o haya tendido a menoscabar los derechos laborales, o que haya exigido el retiro voluntario o renuncia de las trabajadoras y los trabajadores, se constituye en infracción a leyes sociales, por cuanto los derechos laborales son irrenunciables. El párrafo II dispone "El Ministerio Trabajo, empleo y previsión Social a través de las jefaturas departamentales y regionales de trabajo, sancionará las prácticas descritas precedentemente y restituirá los derechos de las trabajadoras y los trabajadores en el marco de los establecido en el Decreto Supremo 28699 de 1º de mayo de 2006".

Ingresando en análisis del caso concreto, se evidencia que el demandante Francisco Poboslo Aquino, en fecha 01-08-2015, ingresó a trabajar en la Empresa NUDELPA Ltda., posteriormente, por Memorandum RR.HH-2016 de 19 de julio de 2016, fue despedido intempestivamente de su fuente laboral, por las causales dispuestas en el arts. 16 inciso a), c) y e) de la Ley General del Trabajo y art. 9 inc. a), c), e) y h) de su Decreto Reglamentario.

En ese sentido, corresponde remitirnos a la Constitución Política del Estado, que en su art. 115.II señala: "El Estado garantiza el derecho al debido proceso, a la defensa y a una justicia plural, pronta, oportuna, gratuita, transparente y sin dilaciones"; asimismo, el art. 178.I) relativo a los principios que sustentan la potestad del Órgano Judicial de impartir justicia, contempla entre otros la seguridad jurídica, el respeto a los derechos, principios reconocidos en los arts. 115, 178 y 180.I) de la CPE. De igual manera la Ley 025 (Ley del Órgano Judicial) en su art. 3 con relación al art. 30 establece los principios en los que se sustenta, siendo estos los de seguridad jurídica, celeridad, respeto a los derechos, eficiencia y debido proceso.

En consecuencia y como se mencionó, al constituir el trabajo un derecho fundamental y encontrarse protegido por el art.46 la propia constitución, que hace referencia a que toda persona tiene derecho a un trabajo y el art. 49 III que prevé: "El estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La



ley determinará las sanciones correspondientes”, por lo que las causales de despido, dispuestas en el art. 16 de la LGT y 9 de su Decreto Reglamentario, deben ser dilucidadas previamente en un proceso administrativo interno, que le permita al trabajador desvirtuar los hechos que se le atribuyen en resguardo de su derecho a la defensa y seguridad jurídica y en virtud de la presunción de inocencia que se encuentran garantizados por los arts. 115. II y 116 I de la CPE., remitiéndonos también al art. 8 de la convención americana sobre derechos humanos, que regula garantías constitucionales y el debido proceso por lo que corresponde dar cumplimiento a lo estipulado en la Ley Fundamental, al estar sometidos a la Constitución, conforme manda el art. 410 de la CPE y a las disposiciones especiales.

Por su parte, el convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, en su artículo 7 prevé: “No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”. Precizando nuevamente que, si bien el empleador puede despedir a un trabajador por las causales previstas en el art. 16 de la LGT y art. 9 de su Reglamento, dicho despido debe ser resultado de un proceso administrativo, y su correspondiente resolución que disponga el despido, caso contrario, el retiro directo del trabajador implica despido injustificado y desconocimiento de la garantía del debido proceso.

Confrontando las normas legales señaladas supra y aplicando al presente caso de autos, se constata que si bien el memorándum de despido, cursante a fs. 4, hace referencia a que el actor causó un perjuicio material, poniendo en riesgo la seguridad industrial de la empresa y causó un daño económico a la misma, causales de despido, que si bien están descritas en el art 16 de la LGT y 9 de su Reglamento, no fueron esclarecidas en un proceso administrativo interno, dándole la oportunidad al trabajador de defenderse, en resguardo del debido proceso, y de la presunción de inocencia, arguyendo empleador que no cuenta con un Reglamento Interno de la Institución, aprobado por el Ministerio de Trabajo, aspecto que atañe únicamente a la responsabilidad de la propia empresa y que en ningún momento, puede ir en detrimento del trabajador.

En base a lo señalado, corresponde también, observar el principio de Supremacía Constitucional, consagrado por el numeral II del art. 410 de la Constitución Política del Estado (CPE), cuando dispone que todas las personas naturales y jurídicas, así como los órganos públicos, funciones públicas e instituciones, se encuentran sometidos a la Constitución, obligando por igual a todos, gobernantes y gobernados a su cumplimiento; es así, dentro este orden jurídico, que la CPE está en la cúspide del ordenamiento jurídico nacional, norma supra-legal de la cual emana el fundamento de toda otra norma jurídica, por lo que toda ley, decreto o resolución debe subordinarse a ella; es en ese propósito, que toda autoridad jurisdiccional que cuente con competencia para resolver una controversia, debe aplicarla primero y con preferencia a cualquier otra norma, debido a que ésta cuenta con un valor normativo Constitucional, que debe ser directamente aplicable según la controversia, gozando de iguales garantías para su protección conforme lo señala el art. 109.I de la CPE; norma que acoge un proyecto de sociedad justa, por lo que corresponde aplicar lo establecido en el art. 48 que prevé: ” Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las



trabajadoras (...) de continuidad y estabilidad laboral, así como lo establecido en el art. 49.III de la Constitución Política del Estado: “El estado protegerá la estabilidad laboral...” y que los administradores de justicia, deben resguardar el derecho a la defensa, al debido proceso y seguridad jurídica y en virtud de la presunción de inocencia que se encuentran garantizados por los arts. 115. II y 116 I de la CPE, respetando también el art. 117.I de la CPE: “Ninguna persona puede ser condenada sin haber sido oída y juzgada previamente en un debido proceso”.

Al respecto el Tribunal Constitucional Plurinacional N° 0353/2014 de 21 de febrero, tiene el siguiente razonamiento: “(...) En base a este análisis normativo realizado, se puede concluir, que el empleador estaría habilitado para despedir a los trabajadores por las causales previstas en los arts. 16 inc. g) de la LGT; y 9 inc. g) de su Decreto Reglamentario, en base a la responsabilidad establecida a la conclusión del proceso administrativo interno, o en su defecto, procederse al despido del trabajador luego de la imputación formal dentro de un proceso penal, donde en observancia de las reglas del debido proceso se establezcan indicios de responsabilidad penal contra el trabajador...”

La jurisprudencia señalada por El Tribunal Supremo de Justicia, en la misma línea establece: Auto Supremo N° 237/2014 de 21 de agosto de 2014, que señala: “Por lo que, de la normativa señalada se tiene establecido que, el empleador cuando observa que un trabajador despliega una conducta que vulnere los reglamentos y estatutos internos, en resguardo de la garantía del debido proceso y del principio de presunción de inocencia, deberá iniciar un proceso administrativo interno en la vía disciplinaria, si a la conclusión de este proceso se logra determinar que efectivamente el trabajador ha incurrido en una conducta que amerite, como en este caso, su expulsión y destitución...”

El Auto Supremo N° 104/2017 de 27 de junio de 2017, señala: “Es menester precisar que se tiene establecido que, el empleador cuando observa que un trabajador despliega una conducta que vulnere los reglamentos y estatutos internos, en resguardo de la garantía del debido proceso y del principio de presunción de inocencia, deberá iniciar un proceso administrativo interno en la vía disciplinaria, para determinar a la conclusión de este proceso se logra determinar que efectivamente el trabajador ha incurrido en una conducta que amerite, como en este caso, su expulsión y destitución”.

Al respecto, resulta evidente que si bien dentro de los antecedentes del proceso, existe una imputación formal en contra del actor, por el delito de atentado contra la libertad del trabajo, cursante de fs. 137 a 142, la misma no constituye prueba plena, por lo que dicha imputación formal en contra del Francisco Poboslo Aquino, no tiene mayor implicancia dentro del presente proceso, tal y como se desprende de la jurisprudencia anotada.

II.1.2.2 - En relación a la legalidad o ilegalidad de la huelga, corresponde referirnos a la competencia de la judicatura laboral, en ese sentido, nos remitimos al art. 8 del Código Procesal del Trabajo (CPT) que dispone: “La Judicatura del Trabajo y Seguridad Social, forma parte del Poder Judicial con la competencia que le atribuye esta Ley y la Constitución Política del Estado”, y al art. 9 del mismo cuerpo legal, señala: “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 infracción 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”, por otro lado, el art. 43 del adjetivo laboral, señala las



competencias de los jueces en materia laboral y seguridad social, estableciendo en su inciso b), tener competencia: “De las acciones sociales individuales o colectivas, suscitadas como emergencia de la aplicación de las leyes laborales, de los convenios, de los Laudos Arbitrales, del Código de Seguridad Social en los casos previstos en dicho cuerpo de leyes, su reglamento y demás prescripciones legales conexas a ambos”, y el inciso h), determina: “De las demás causas que por leyes especiales les atribuyen competencia”, llegándose a prever que los jueces laborales son competentes para conocer otras causas que por leyes especiales se determina.

El art. 73 de la Ley del Órgano Judicial N° 025, establece la “Competencia de juzgados públicos en materia de trabajo y seguridad social” y en ninguno de sus incisos menciona conocer sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga.

Por otro lado, el art. 50 de la Constitución Política del Estado, prevé: “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”, dentro de estos organismos administrativos especializados, se encuentran las Jefaturas Departamentales de Trabajo, dependientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, quien dentro de sus atribuciones, está la de prevenir y resolver conflictos individuales y colectivos emergentes de las relaciones laborales, es así que el Manual de Organización y Funciones del Ministerio del Trabajo, dentro de las funciones del Jefe Departamental del Trabajo, están las competencias establecidas en el inc. J): Declarar mediante Resolución Administrativa, en coordinación con la dirección nacional de empleo, la legalidad o ilegalidad de las huelgas o Lock Outs” (página 77), previa inspección por la Jefatura de Trabajo de las instalaciones laborales.

En consecuencia, no es competencias de la judicatura laboral determinar la legalidad o ilegalidad de la huelga, como sucedió en el presente caso autos, incurriendo tanto el juez de instancia, como el Tribunal de Alzada, en violación de las normas señaladas supra, alegándose competencia con no les atribuye, en franca violación del art. 122 de la CPE.

II.1.2.3 - En relación al fuero sindical reclamado, la doctrina ha establecido que “El fuero sindical, constituye la garantía necesaria para que los dirigentes sindicales cumplan con sus funciones, sin ser despedidos o desmejoradas sus condiciones de trabajo”. (Isaac Sandoval Rodríguez, Legislación del Trabajo, décima edición, Pág. 190); esta garantía se encuentra reconocida en la CPE de Bolivia, en el art. 51-VI. Este mismo Autor, cita a Cabanellas, quien define el fuero sindical, como “la garantía que se otorga a los trabajadores, motivada en su condición representativa sindical para no ser despedidos, trasladados ni modificados en sus condiciones de trabajo sin causa justa...”.

El desafuero constituye un proceso especial, previsto por el Código Procesal del Trabajo (arts. 241-242), de competencia de los Jueces de Trabajo, conforme establece el art. 73 núm. 8 de la Ley de Organización Judicial N° 025, en el que previo las formalidades que rigen a los juicios sociales, se debe demostrar ante dicho Juez de Trabajo de la jurisdicción correspondiente, la causa justa que permita el despido, el traslado o la modificación de las condiciones de trabajo de un dirigente sindical. Es decir, esta causa justa, constituyen la comisión de delitos o faltas contempladas en la Ley de Trabajo como causal de despido, demostrada ante el Juez de Trabajo que conozca del proceso de desafuero sindical. Establecida la culpabilidad del obrero dirigente sindical, se declara por el Juez de Trabajo, el Desafuero



Sindical y por consiguiente, se determinará su retiro de acuerdo a lo establecido por el art. 16 de la LGT, conforme prevén dichas normas adjetivas y el Decreto Ley N° 38 de 07 de febrero de 1944, elevado a Ley N° 3352 de 21 de febrero de 2006.

“Así también, el artículo 100 del Decreto Supremo N° 22407 de 11 de enero de 1990, prevé: “...los dirigentes sindicales, a la finalización de sus mandatos, deben restituirse a las fuentes de trabajo que ocupaban en el momento de haber sido declarados en comisión. Estos trabajadores no podrán ser retirados de sus fuentes de trabajo mientras dure su mandato como dirigentes sindicales...”, en relación con lo prescrito por los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Ley N° 38 de 7 de febrero de 1944, elevado al rango de Ley por la Ley N° 3352 de 21 de febrero de 2006, prescriben 1.- “Los obreros o empleados elegidos para desempeñar los cargos directivos de un Sindicato, no podrán ser destituidos sin previo proceso. Tampoco podrán ser transferidos de un empleo a otro, ni aun de una sección a otra, dentro de una misma empresa, sin su libre consentimiento”, 2.- “En caso de que el empleador estime necesario su traslado o su destitución, éste se hará como consecuencia de un proceso que se instaurará ante el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente ante el cual se probará la comisión de delitos o faltas contempladas en las Leyes de Trabajo como causales de despido...”, 3.- “Establecida la suficiente culpabilidad del obrero dirigente del Sindicato, el Juez del Trabajo determinará su retiro de acuerdo a lo establecido por el Artículo 16 de la Ley General del Trabajo...”, corroborando con esta determinación el artículo 241 del Código Procesal del Trabajo señala al respecto: “Los juicios sociales de desafuero sindical se tramitaran de conformidad a las reglas de los juicios sociales ordinarios...”, por otra parte el artículo 242 del mismo cuerpo legal, aclara que en tanto no exista sentencia ejecutoriada de desafuero, el trabajador continuará en sus funciones.”

En base a la normativa citada, se infiere que el fuero sindical se encuentra reconocido constitucionalmente, estableciendo de forma expresa que la destitución de una trabajadora o trabajador que goce de dicho fuero, debe estar sujeta a un proceso previo ante la autoridad jurisdiccional competente.

Aplicando al presente caso de autos, de los antecedentes del proceso se evidencia que a fs. 449 consta Certificación original, emitida por el señor Limbert Siviora Achino, en calidad de secretario Ejecutivo de la COD Beni, que certifica: “ En los registros que tenemos a nuestro cargo, podemos certificar que el señor Dirigente Sindical de los Trabajadores de la Empresa NUDELPA Ltda., hasta el 8 de abril de 2015, que culminó su mandato sindical, contando con FUERO SINDICAL por dicha representación de los trabajadores hasta un año después de la terminación de su mandato, es decir, hasta el 8 de abril de 2016...” en consecuencia se evidencia que en el momento de la supuesta huelga ocurrida el 4 de julio de 2016, el actor no contaba con fuero sindical, tal y como se encuentra señalado en la sentencia y confirmado por el auto de vista recurrido.

En el marco legal descrito, se concluye que el Tribunal de Alzada incurrió en violación de las normas señaladas supra, al confirmar la Sentencia 035/2019 cursante de fs. 588 a 603 vta., como se acusó en el recurso de fojas 672 a 676 vta., correspondiendo, en consecuencia, aplicar el parágrafo IV del artículo 220 del Código Procesal Civil, con la facultad remisiva del artículo 252 del Código Procesal del Trabajo.



POR TANTO: La Sala Contenciosa, Contenciosa Administrativa, Social y Administrativa Segunda del Tribunal Supremo de Justicia, con la atribución prevista en el numeral 1 del artículo 184 de la Constitución Política del Estado y en el numeral 1 del párrafo I del artículo 42 de la Ley del Órgano Judicial, N° 25 de 24 de junio de 2010, CASA el Auto de Vista N° 111/2020 de 4 de diciembre, (fs. 661 a 662 vlt.) y deliberando en el fondo declara probada la demanda de fs. 29 a 32 y dispone que NUDELPA SRL, a través de su representante legal, proceda inmediatamente a reincorporar al demandante Francisco Poboslo Aquino, a su fuente de trabajo y a las mismas funciones que ejercía hasta antes de desvinculación laboral, más el pago de sus sueldos devengados y otros derechos colaterales, desde el momento de su retiro injustificado hasta su reincorporación efectiva, a este efecto se dispone que en ejecución de sentencia el Juez A quo deberá realizar la respectiva liquidación, pago que debe efectuarse previo juramento de ley en el juzgado de instancia, por parte del demandante y bajo responsabilidad para el caso de demostrarse lo contrario, de no haber percibido remuneración alguna en otra entidad, por otro trabajo prestado desde el momento de su despido, con costas en cumplimiento al art. 224.I del Código procesal Civil.

Regístrese, notifíquese y devuélvase

Magistrado Relator: Ricardo Torres Echalar

