



AUTO SUPREMO

SALA CONTENCIOSA Y CONTENCIOSA

ADMINISTRATIVA, SOCIAL Y

ADMINISTRATIVA

SEGUNDA

Auto Supremo N° 38/2021

Sucre, 16 de marzo de 2021

Expediente: SC-CA.SAII-SCZ. 34/2021

Distrito: Sata Cruz

Magistrado Relator: Dr. Ricardo Torres Echalar

VISTOS: El recurso de casación interpuesto por los representantes legales de la Fabrica Boliviana de Cerámica SRL (FABOCE), cursante de fs. 395 a 402, contra el Auto de Vista N° 64/2020 de 23 de octubre, cursante de fs. 387 a 391, emitido por la Sala Social, Contenciosa y Contenciosa Administrativa y Tributaria Segunda del Tribunal Departamental de Justicia de Santa Cruz, dentro el proceso laboral de reincorporación seguido por Marines Tolavi Cortez de Villarroel contra la empresa recurrente, el auto que concede el referido medio de impugnación, cursante a fs. 408, el Auto N° 34/2021-A de 19 de enero, de fs. 416 y vta., mediante el cual se admite el referido recurso, los antecedentes del proceso y: CONSIDERANDO I.

I.1. Antecedentes del proceso

Marines Tolavi Cortez de Villarroel, por memoriales de fs. 26 a 28 y 45, formula la demanda de reincorporación contra la empresa FABOCE S.R.L., argumentando que ingreso a trabajar a la empresa demandada el 1 de abril de 2013, con una remuneración mensual de Bs. 3.471.- siendo despedida injustamente el 31 de octubre de 2015, por supuesto incumplimiento de contrato y del reglamento interno de la empresa, a través de memorándum de llamadas de atención la que tuvo como consecuencia el despido sin derecho a los beneficios sociales, memorándum que solo pretendía la justificación al despido.

Argumenta que no tenía conocimiento del reglamento interno el cual nunca se le dio una copia, por lo que no sabía que faltas habría cometido mismo que debió ser objeto de un proceso interno en el que hubiera hecho uso del derecho a la defensa, reitera que desconoce el castigo de las sanciones del mencionado reglamento.

La Jueza Octava de Partido del Trabajo y Seguridad Social de Santa Cruz de la Sierra, por Auto 262 de 13 de mayo de 2016, cursante a fs. 30, admite la demanda y corre traslado a la parte contraria, quien se apersona y opone excepción perentoria de pago y responde a la demanda de fs. 107 a 114 vta. -en sentencia fue mencionada la excepción perentoria de pago por FABOCE, no siendo la demanda de pago de beneficios sociales (fs. 348 vta.)-.

Mediante Auto 595 de 22 de septiembre de 2016, cursante a fs. 118, se deja trabada la relación jurídico procesal, la



apertura del término probatorio de 10 días común a las partes fijándose los hechos a ser probados por las partes.

Cumplidas las formalidades procesales, se emitió la Sentencia N° 637/2018 de 12 de noviembre, cursante de fs. 345 a 348 vta., declarando PROBADA la demanda de fs. 48 a 51, disponiendo la inmediata reincorporación a su fuente laboral a la actora con el mismo salario que le corresponde, en cuanto a los sueldos en ejecución de sentencia se establecerá si la demandante tuvo o no otra relación laboral para evitar una doble percepción. Con costas.

I.2. Auto de Vista.

Contra esta decisión, FABOCE S.R.L, interpuso recurso de apelación, cursante de fs. 367 a 372 vta., cumplidas las formalidades procesales, Sala Social, Contenciosa y Contenciosa Administrativa y Tributaria Segunda del Tribunal Departamental de Justicia de Santa Cruz, emitió el Auto de Vista 64/2020 de 23 de octubre, cursante de fs. 387 a 391, resolviendo CONFIRMAR la sentencia, apelada.

I.3 Motivos del recurso de casación.

Que por escrito de fs. 395 a 402, FABOCE SRL, mediante sus representantes legales interpusieron recurso de casación, conforme a las siguientes infracciones:

Falta de valoración de la prueba. - a) respecto al despido del trabajador mediante proceso interno, efectúa un análisis con relación al abandono renuncia y al abandono incumplimiento, cita el Auto Supremo 475, ley de 23 de noviembre de 1944 y DS 1592, referente a la inasistencia injustificada o abandono del trabajo, fundamentos y normativa citada que no son congruentes con el presente caso, al existir memorándum de despido justificado, por las causales del art. 16 inc. e) de la LGT; b) que en la motivación fáctica III del auto de vista impugnado reconoce la relación laboral estaba regulada por un contrato de trabajo suscrito por la demandante así como la nota de fs. 61, donde ese inicia el proceso sumario informativo; c) que el auto de vista 64/2020 no enuncia, no considera ni resuelve con relación a la apelación en cuanto a lo referido en la sentencia 637, en el considerando final numeral IV sobre la falta de justificación del despido, lo cual fue acreditado por FABOCE SRL el pago de aportes a las AFP, presentado ante la jueza de primera instancia habiendo adjuntado los comprobantes de depósitos en fondos en custodia en cuentas de la jefatura del trabajo a nombre de la demandante y presentado por memorial de 12 de agosto de 2016; d) refiere que fue motivo de apelación y el auto de vista impugnado no resolvió, respecto al despido justificado, cuando el art. 91 del reglamento interno de la empresa FABOCE SRL refiere que la conformación de la comisión mixta y el art. 89 del mismo reglamento crea la comisión mixta para el tratamiento de despidos por causales ajenas al art. 16 de la LGT y 9 del DR, por lo que no podía ni debía ser aplicado contra la actora al encontrarse dentro de las previsión de la indicada normativa; e) de igual forma fue motivo de apelación el memorial de 5 de diciembre de 2019 y el auto de vista impugnado no lo considero, sobre el inicio del sumario informativo; y, f) tampoco se consideró los fundamentos expuestos en el memorial de apelación sobre la conducta de reiterada incumplimiento de la demandante que se encontraba regida en el contrato de trabajo de 15 de abril de 2013, presentadas en las pruebas documentales, testifical y confesión provocada que acreditaba la conducta de incumplimiento de deberes y obligaciones de la actora.

Finaliza acusando que el auto de vista 64/2020 no valoro la abundante prueba de descargo, afectando el derecho al



debido proceso en sus varios componentes de valoración razonable de la prueba, así como la vulneración del principio de la verdad material en todos los documentos testificales y confesión provocada. Añade que el auto de vista impugnado no se pronunció, fundamentó ni valoró los argumentos que fueron respaldados, atenta contra los derechos constitucionales del debido proceso, congruencia y seguridad jurídica de la empresa recurrente.

En su petitorio, solicita a este Tribunal la nulidad del auto de vista 64/2020 y declare "...casando el auto de vista (...) deliberando en el fondo revoque totalmente la sentencia (...) declarando probado el motivo del retiro por despido justificado (...) y probada la excepción perentoria de pago, e improbadamente la demanda en todos sus extremos". La parte contraria contesta el recurso de casación de manera negativa (fs. 405 a 407 vta.).

CONSIDERANDO II:

II.1 Fundamentos Jurídicos del fallo.

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 Civil"

En ese sentido, en cumplimiento de la Constitución Política del Estado que tiende a garantizar a toda persona el acceso a los recursos y medios impugnativos y las normas que hacen a la materia, conforme dispone el parágrafo I de su artículo 180, se ingresa a resolver los puntos acusados por la parte recurrente de la siguiente manera:

II.1.1.1. El principio de inmediación vinculado a la libre apreciación y valoración de la prueba en el proceso laboral en primera instancia, en segunda instancia y en recurso de casación: Uno de los principios que orienta el desarrollo del proceso laboral, es el principio de inmediación que se encuentra recogido en el art. 3 inc. b) del Código Procesal Laboral; por el cual es obligatoria la presencia del juzgador en la celebración de las audiencias, la práctica de las pruebas y otros trámites. Como consecuencia de ello, en materia de valoración probatoria se debe observar lo que establece el art. 3 inc. j) desarrollado de manera más amplia en el art. 158 del Código Procesal de Trabajo, que consagra el principio de libre apreciación de la prueba; por el cual se asigna esta tarea jurisdiccional al juez de instancia, quien bajo un principio de inmediatez ha recibido y conocido la prueba.

En segunda instancia, de igual manera, se observa el principio de inmediación en la producción y valoración probatoria cuando el art. 261.III del Código Procesal Civil, aplicable al caso por expresa remisión del art. 208 del Código Procesal de Trabajo; que establece, que cualquiera de las partes podrá solicitar el diligenciamiento de prueba en segunda instancia, tanto en el escrito de interposición del recurso como en el de contestación, y el tribunal superior accederá a la solicitud en los siguientes casos: 1. Cuando las partes lo pidieren de común acuerdo. 2. Cuando, decretadas las



pruebas en primera instancia, no hubieren sido diligenciadas por causas no imputables a las partes que las ofrecieron. 3. Cuando versare sobre hechos ocurridos después de la sentencia. 4. Cuando se tratare de desvirtuar documento que no se pudo presentar en primera instancia, por fuerza mayor o caso fortuito o por obra de la parte contraria. En estos casos, se solicitará el diligenciamiento de la prueba correspondiente, conforme a lo prescrito para presentar prueba con la demanda.

Con base a lo anotado, podemos establecer que la actividad probatoria y su valoración, es una atribución privativa de los jueces de instancia, por cuanto son ellos, los que de manera directa reciben la prueba, la viven, la aprecian y como consecuencia de ello, es su obligación asignarle un valor probatorio negativo o positivo.

Mientras que en el recurso de casación, no se observa el principio de inmediación en la práctica de la prueba, porque al ser un recurso extraordinario, asimilado a una demanda nueva de puro derecho, tratándose de la valoración y compulsión de la prueba, ésta se encuentra inicialmente vedada, por cuanto no existe producción o diligenciamiento de prueba en esta instancia final, al ser atribución privativa de los jueces de instancia conforme al principio de inmediación y censurable en casación; a menos que se demuestre fehacientemente la existencia de error de hecho o de derecho, siendo imprescindible que dicho error se encuentre evidenciado por documento o acto auténtico, señalando a tal propósito la prueba que demostrare aquel error, conforme lo establece el art. 271.I del Código Procesal Civil.

II.1.1.2. Alcances del principio de continuidad laboral, positivado en el art. 4.I.b) del Decreto Supremo (DS) N° 28699 de 1 de mayo de 2006, que textualmente dispone: “b) 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”, que implica que a toda relación laboral se le debe dar la más larga duración posible ante hechos arbitrarios o vulneratorios de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores, velando siempre en lo permisible por la protección de estos. La Constitución Política del Estado, conforme a esta óptica protectora regula pautas interpretativas de las normas laborales, estableciendo su art. 48.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”.

De la norma constitucional glosada, se evidencia que, por la importancia de los derechos del trabajador, se elevaron a rango constitucional los principios informadores de la interpretación de las normas laborales; pues, los principios suelen cumplir la función fundamentadora, interpretativa y supletoria del orden jurídico vigente, en el caso particular, las normas del derecho laboral, no sólo deben ser fundamentadas, interpretadas o suplidas por los principios insertos en la Constitución, sino que, todo el acervo normativo de la materia debe descansar sobre la base de tales principios, porque se constituyen en pilares, bases teóricas y lógicas sobre las que se erigen las normas del derecho laboral; así, es menester resaltar que, el obrero o empleado, por su propia naturaleza y condición se encuentra sometido a un vínculo de dependencia en relación al empleador, situación que de manera inexorable provoca la desigualdad entre ambos, de ahí que surge la necesidad de implementar la protección al más débil; por lo tanto, en el ámbito del derecho laboral el



principio objeto de análisis tiene a su vez estrecha vinculación con el principio de “favor debilis”, cuya comprensión permite sostener que, ante circunstancias o situaciones en que los derechos fundamentales entran en conflicto, el derecho del más débil, debe tener especial consideración, por su misma condición de inferioridad y no igualdad frente al otro.

El entendimiento anterior, es la esencia misma del origen del derecho al trabajo, lo cual es la necesidad de proteger al trabajador. En ese sentido se estableció en la SCP 1680/2013 de 7 de octubre.

CONSIDERANDO II:

II.1. Fundamentos jurídicos del fallo.

Precisadas las formalidades con las cuales se resolverá este recurso de casación, a continuación, corresponde fundamentar y motivar nuestra decisión, respecto a lo siguiente:

En el caso que se analiza, se cuestiona el auto de vista recurrido emitido por el tribunal ad quem, por haber confirmado la sentencia de primera instancia, que declaro probada la demanda, con el fundamento de que los juzgadores de instancia, no habrían valorado correctamente las pruebas presentadas como descargo, vulnerando el debido proceso causado por incurrir en el auto de vista impugnado en falta de motivación por omisión de la indicada prueba.

De lo manifestado precedentemente, se advierte que la parte recurrente, pretende se efectuó una nueva valoración de la prueba acumulada durante la tramitación de la causa, sin percatarse que esta situación ya fue dilucidada por la juez a quo como por el tribunal de apelación, siendo preciso aclarar que, la valoración y compulsas de las pruebas, es una atribución privativa de los juzgadores de instancia e incensurable en casación, a menos que demuestre con precisión y de manera fehaciente la existencia de error de hecho, que se da cuando se considera que no hay prueba suficiente sobre un hecho determinado, o que se hubiere cometido error de derecho, que recaiga sobre la existencia o interpretación de una norma jurídica, o en su caso que los juzgadores de instancia ignorando el valor que atribuye la ley a cierta prueba, le hubieran dado un valor distinto, aspectos que en la especie no concurrieron, pues no existe denuncia alguna sobre la existencia de error de hecho y error de derecho en la valoración de la prueba, de donde se deduce que no es evidente tal acusación; al advertirse que tanto la juez a quo como el tribunal de alzada, al haber determinado que el despido de la actora fue injustificado y declarar la reincorporación a su fuente laboral, en merito a las pruebas de cargo, cursante en obrados.

Pese al contenido del recurso de casación (que es una mezcla de infracciones, sin tomar en cuenta la parte recurrente la forma o fondo del recurso de casación interpuesto) se extrae que los reclamos están identificados y se logra evidenciar que las infracciones se relacionan entre sí, puesto que, se refieren a que las autoridades judiciales, incurrieron en errónea valoración de la prueba de descargo y la falta de respuestas al recurso de apelación; por lo que, de acuerdo a preceptos constitucionales a una respuesta procesal a las partes conforme a una justicia pronta y oportuna, se resolverán de manera conjunta dichos reclamos, sin que ello amerite una vulneración al principio de congruencia, falta de motivación o fundamentación en el presente fallo, resolviéndolos a continuación.

Respecto al despido del trabajador mediante proceso interno, que según la parte recurrente el presente caso, al existir



memorándum de despido justificado, por las causales del art. 16 inc. e) de la LGT; que el auto de vista impugnado reconoce la relación laboral estaba regulada por un contrato de trabajo suscrito por la demandante, así como la nota de fs. 61, donde ese inicia el proceso sumario informativo:

a) En sentido genérico despido es “la decisión unilateral del empleador en virtud de la cual da por resuelto o extinguido el vínculo laboral” (CHAMANÉ ORBE, Raúl. Diccionario Jurídico Moderno, pág. 247). Sobre la relación laboral y la forma de extinción de ésta vía despido, el párrafo III del art. 49 de la CPE, prescribe que “El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes”; en coherencia con ello el DS N° 28699, sobre los contratos laborales, en el párrafo onceavo de su parte considerativa ilustra que “la regla son los contratos laborales indefinidos; ya que la causa de despido debe estar debidamente justificada, fundamentada y comprobada en el marco del respeto a los derechos laborales vigentes en nuestro país”.

El despido confrontado al principio de estabilidad y continuidad laboral, en el campo de la regulación de las relaciones laborales, reposa en la existencia de razones justificadas para su procedencia, pues nuestro ordenamiento impone determinadas limitaciones a los modos en como el empleador puede dar por terminado, con justa causa, el contrato de trabajo, limitando dicha facultad. Estas limitaciones se refieren tanto a la forma en que se debe llevar a cabo el despido, como a las causales que puede alegar el empleador.

En el primer de caso, se comprende que las causales deben estar debidamente fundamentadas y comprobadas; es decir, los hechos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, deben ser conocidos por el trabajador de manera expresa, ello claro, en el entendido de que los mismos hayan sido probados, con el fin de garantizar al trabajador la oportunidad de asumir defensa de los hechos que se le atribuyen y, por otro lado, impedir que el empleador invoque otros hechos posteriormente con el fin de justificar el despido y eludir el pago de beneficios sociales.

Paralelamente debe quedar claro que dentro del universo de las relaciones laborales, el ejercicio del derecho a la defensa por parte del trabajador en lo que a motivos que justifiquen su despido refiere, debe ser entendido conforme a la constitución y estructura de cada empleador en particular, debiendo en todos los casos a fin de precautelar tal derecho, que el trabajador esté plenamente enterado de los cargos que se le imputa y tenga conocimiento de los medios que los prueban, para poder justificar su conducta, controvertir los cargos o asumir defensa.

En el segundo caso, que es la sustancialidad de la causa que motive el despido, ésta debe producirse por razones que dentro de un margen de razonabilidad objetiva y previa probanza, estén relacionadas en primer término a la conducta del trabajador en la eventualidad de conllevar afectación grave a los medios de producción o bien a la estructura organizativa del empleador.

Sobre las causales inherentes a la conducta del trabajador, ya sea en el detrimento de los medios de producción o bien en la afectación de la estructura organizacional de la empresa; la norma más allá de establecer causales positivizadas para el despido señala que la incursión en esos supuestos hace pasible a la pérdida de beneficios sociales especialmente vinculadas con el desahucio, así se tiene el catálogo de los arts. 16 de la LGT y 9 del DR-LGT, sin que



se permita su interpretación analógica o la posibilidad de alegar otras causales distintas.

La causal contenida en el art. 16 inc. e) de la LGT, que señala: "No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista(...) incumplimiento total o parcial del convenio"; dada su amplitud semántica, debe ser interpretada con arreglo al principio de la buena fe que rigen las relaciones laborales, pues no es suficiente que el empleador la invoque para propiciar una desvinculación laboral, ya que acorde con el principio de continuidad de la relación laboral, le es imperativo que exprese al trabajador los hechos precisos e individuales que la provocaron; no restando de esa acción, ponderar la existencia de proporcionalidad entre la falta cometida y la decisión asumida.

Ahora bien, el acto de despido en general debe poseer inmediatez (que no equivale a simultaneidad) con la probanza de los hechos que lo motivaron, es decir, los hechos constitutivos de la causal deben ser acreditados y comprobada su veracidad, para con ello brindar al trabajador la oportunidad de defenderse de los cargos que se le inculpan. Un actuar contrario, es decir, comprobar los hechos y no asumir medida contigua equivaldría a suponer que éstos fueron exculpados o bien no poseyeron a juicio del empleador causal suficiente que amerite la desvinculación, de tal medida se resguarda a favor del trabajador acciones por las que el empleador ejerza el despido por una falta que ya había exculpado, lo que en los hechos ello sería un despido injustificado.

El argumento traído a casación por el empleador, se sustenta en la existencia de razones suficientes y justificadas que motivaron el despido en relación a los arts. 16 inc. e) de la LGT y el 9 inc. e) del DR-LGT; es decir, por incumplimiento total o parcial al convenio de trabajo; en tal consideración, el empleador alegó en el acto de despido en reiteradas oportunidades la actora habría infringido sus obligaciones. El empleador, en el acto de despido, subsume el actuar de la actora a lo que él considera contravención de la cláusula novena y octava y decimocuarta del contrato de trabajo (fs.36 a 37 vta.), así como pone de manifiesto que ante las reiteradas ocasiones en las que tal conducta se habría producido, se habilitó automáticamente el acto de despido.

Pues bien, la cláusula decima los numerales 10.1 y 10.4 del contrato de trabajo, aluden los derechos de FABOCE, en todo caso parte de lo pactado también obligaba al empleador a ejercer el poder disciplinario conforme "...las normas internas de FABOCE..." tal como se observa de la cláusula octava numeral 8.11 y 8.12, del contrato de trabajo; aquí, si bien la misma cláusula invoca a las causales de los arts. 16 de la LGT y 9 inc. e) del DR-LGT, ello no exonera a que dentro de su ejercicio se excuse al empleador el acudir a "...las normas internas de FABOCE y en todas las casuales del presente documento lo contrario será considerado causal de retiro sin derecho desahucio ni indemnización...".

Es notorio, que las partes convinieron no sólo condiciones emergentes del contrato de trabajo para el desempeño y condiciones materiales de desenvolvimiento de la relación laboral, sino que adecuaron las condiciones sobre aplicación de normativa interna, no limitada a la faz disciplinaria, sino también a condiciones de entrenamiento para el puesto, etcétera. Todos esos aspectos remontan las condiciones en las que la relación laboral debió ocurrir.

Valga también recordar, que la oportunidad en la que la actora pueda ejercer defensa no solo por los cargos inculcados a efectos de controvertir su contenido, sino atender los criterios de gravedad y proporcionalidad por los que le fue impuesto el despido, no fueron acreditados por el empleador, como señaló el Tribunal de alzada, señalando la



inexistencia de un proceso administrativo previo; más cuando la estructura misma del empleador, consigna de antemano, mecanismos expresos de ejercicio de su poder disciplinario, como se lee del contrato de trabajo que unió a las partes.

La jurisprudencia de este Tribunal, sobre el despido visto como sanción disciplinaria, ha establecido que "...se encuentra regido por varios principios tendientes a que su aplicación sea justificada y legítima, es decir, para que el empleador pueda enervar los efectos patrimoniales que por el rompimiento de la relación le corresponde afrontar. Entre estos se encuentra el "principio de causalidad objetiva y psicológica" que alude a la exigencia de que se dé una relación de causa y efecto entre los hechos constitutivos de la falta y el acto jurídico del despido. En ese sentido, la terminación del contrato debe ser producto de un hecho que la justifique. Por otra parte, está el "principio de actualidad", el cual sugiere que la manifestación del empleador, dirigida a concluir el contrato, debe hacerse oportunamente, es decir "contemporáneamente" a la falta con fundamento en la cual opera el despido. Por último, el "principio de proporcionalidad" que determina, entre el hecho infractor o la falta y la medida disciplinaria, siempre debe darse una correlación de entidad, es decir se requiere que se dé una situación de equilibrio. En definitiva, es necesario que opere una equitativa correspondencia entre la gravedad de la falta y la magnitud de la sanción". (Auto Supremo N° 27 de 19 de marzo de 2004).

Por lo dicho en cuanto al reclamo, sobre el memorándum de despido justificado, por las causales del art. 16 inc. e) de la LGT, este solo menciona el inicio de sumario informativo (fs. 61) con el cual se notifica a la actora para que presente descargos, pero no inicia proceso administrativo, para el retiro de la trabajadora, pese a contar con un reglamento interno de trabajo de la empresa FABOCE, disposiciones que contiene un régimen disciplinario, sanciones y extinción de la relación laboral.

Del contenido del contrato de trabajo suscrito por la demandante, así como la nota de fs. 61, donde ese inicia el proceso sumario informativo, el auto de vista impugnado reconoció y analizó la relación laboral, conforme a lo estipulado supra, que con carácter obligatorio para la parte patronal, emergiendo en consecuencia un despido intempestivo, la activación de esa figura jurídica es inexcusable, pues el nexo laboral fue disuelta por voluntad unilateral de la parte empleadora y por causas ajenas a la voluntad de la demandante, por lo que no se ha acreditado debidamente la configuración legal de procedencia del despido justificado establecido por los arts. 16 de la LGT y 9 inc. e) del DR-LGT.

Otros de los puntos reclamados en el recurso de casación es que, el Tribunal de alzada no valoró ni examinó los fundamentos del recurso de apelación, así como las pruebas de descargo que evidencian el pago de aportes a las AFP, (presentado ante la jueza de primera instancia); que no resolvió, respecto al despido justificado, cuando el art. 91 del reglamento interno de la empresa FABOCE SRL, reitera el tratamiento de despidos por causales ajenas al art. 16 de la LGT y 9 del DR, por lo que no podía ni debía ser aplicado contra la actora al encontrarse dentro de las previsión de la indicada normativa; el inicio del sumario informativo -ya fue resuelto supra-; y la conducta de reiterada incumplimiento de la demandante que se encontraba regida en el contrato de trabajo de 15 de abril de 2013,



presentadas en las pruebas documentales, testifical y confesión provocada que acreditaba la conducta de incumplimiento de deberes y obligaciones de la actora.

Sobre la comprobación de la ausencia de motivación de las decisiones judiciales está estrechamente ligada a la complejidad del asunto, las materias alegadas y los hechos del caso, fue razonada por el Auto Supremo 617 de 8 de septiembre de 2015, que señala: "...si bien es un principio general, en materia de procedimiento, por estar directamente relacionado con el debido proceso y el derecho de defensa, que exista la debida coherencia, entre lo pedido y lo resuelto. Es decir, el juez debe resolver todos los aspectos ante él expuestos. Y es su obligación explicar las razones por las cuales no entrará al fondo de alguna de las pretensiones. Sin embargo, no toda falta de pronunciamiento expreso sobre una pretensión, hace, por sí misma incongruente una resolución...".

En el caso, el auto de vista impugnado fundamenta su determinación en la necesidad de establecer la existencia o no de un retiro intempestivo que habilite directamente la reincorporación de la demandada, concluyendo que a más de verificarse la existencia de una relación laboral, se la notifica con un sumario informativo que solo comunica despido ilegal por parte de FABOCE SRL, el cual para proceder al despido debió instruir un proceso administrativo previo, para la defensa y justificación a la inasistencia de la trabajadora, "...sin dejar a la decisión unilateral del empleador", para seguidamente verter opinión sobre las garantías que protegen a ese tipo de relaciones, inmersas en los arts. 109, 49.III 48 de la CPE, así como el DS 28699 modificado en parte por el DS 495, para concluir que si bien aquellas normas no revisten carácter absoluto.

Sobre lo cual el tribunal de alzada, concluye que las causas justificadas que motivan un despido deberá ser a través de un proceso administrativo previo, lo que le llevó a afirmar que el despido injustificado, no solo con llamadas de atención por incumplimiento de atribuciones con relación a obligaciones estipuladas en el contrato laboral mediante memorandos, al no existir prueba de descargo que acredite el incumplimiento y menos una resolución del proceso interno.

Ahora bien, la principal controversia, a fines de determinar los reclamos de la empresa recurrente en el momento apelante, se envolvió a las razones por las que éste creyó se trataba de un despido justificado, siendo el apoyo fáctico de su reclamo los elementos que se produjeron en el proceso; con lo cual, y habiéndose determinado que se trató de un despido injustificado en la razón de los derechos que resguardan las relaciones laborales, la respuesta contenida en el Auto de Vista no traspasa ni la competencia abierta por los datos de la apelación, como tampoco se percibe que esa Resolución sea carente de argumentos que la sustenten.

Es necesario aclarar sobre un proceso administrativo interno previo, que la empresa recurrente califica de incorrecta la exigencia del auto de vista impugnado sobre la existencia de un proceso administrativo previo que determine lo justificado del despido, la doctrina del Derecho Laboral, entiende que el despido no necesariamente equivale a sanción, pues el despido se extingue el vínculo jurídico por cuanto implica la facultad del empleador para terminar el contrato laboral, en cambio la imposición de una sanción disciplinaria deriva directamente del poder subordinante y direccionador del empleador, mismo que tiene por finalidad corregir las conductas de la o el trabajador, por tanto no



persigue la extinción del vínculo contractual.

Hecha esa precisión, conviene establecer que, en efecto, las condiciones particulares previstas en el art. 16 de la LGT y 9 del DR-LGT, acorde con la normativa que las reglamenta Decretos Supremos Nros. 28699, 0495 se vinculan a una acción que por tanto justifica un despido, como paralelamente proscribire el goce de indemnización y desahucio, es decir, posee naturaleza sancionatoria.

En el caso de autos, recordar que en el acto de despido el empleador invocó la causal contenida en el art. 16 inc. e) de la LGT análoga a la prevista en el art. 9 inc. e) del DR-LGT, es decir, atribuyó cargos específicos a la actora, y que a juicio suyo constituyeron razón suficiente para despedirla. Como se analizó anteriormente, el memorándum de fs. 81 a 83 de despido contiene infracciones al convenio atribuibles a la actora; sin embargo no es menos cierto que, analizando también aquel contrato de trabajo, la imposición de medidas disciplinarias, no estaban libradas a la discrecionalidad de las partes, sino que se comprometió el uso de mecanismos internos; se espera de esos mecanismos, que se hallen previstos para dotar a la relación laboral de garantías mutuas, es decir, por una parte se resguarde el ejercicio del poder disciplinario del empleador, y por otro los trabajadores, sepan a ciencia cierta vías varias para el ejercicio de sus derechos al interior de la unidad laboral.

Esas exigencias no constituyen una formalidad, sino también establecen criterios de ejercicio del poder disciplinario, es decir, contendrán la proporcionalidad entre la falta y la sanción, de entre otros elementos; y primordialmente supondrán cuales las conductas que entienda el empleador habiliten el ejercicio del despido; por cuenta, en el caso de autos, bien es cierto la existencia de antecedentes sobre llamadas de atención a la actora, sobre el desempeño laboral; sin embargo, la asimetría sobre su alcance es también patente, pues puede entenderse, que sobre esos hechos ya operó una sanción -como es la extensión de la llamada de atención- por tanto ya habrían sido procesados y castigados por ende no constituirían razón suficiente y justificada que habilite la existencia de un despido justificado.

Es claro, que la exigencia de proceso previo, a la luz de la doctrina del derecho laboral, no solo amerita la concatenación de pasos para la imposición de una sanción, es decir, la sustanciación de un trámite similar al jurisdiccional; sino principalmente precautela el ejercicio del derecho a la defensa del trabajador, procurando que pueda controvertir los cargos que se le endilgan y principalmente hacer frente a ellos, estimando que con tales acciones, el despido justificado por causas legales imbuidas en los arts. 16 de la LGT y 9 del DR-LGT, no degeneren en la aplicación de medidas disciplinarias de hecho que sin mediar rangos de proporción afecten el derecho a la estabilidad laboral. Asimismo, dejar sentado, que la exigencia de un procesamiento previo a la determinación del despido justificado como sanción disciplinaria, debe someterse a las condiciones particulares de cada caso en específico, conforme la naturaleza del empleador y acorde con las condiciones inmersas en el contrato de trabajo.

El anterior entendimiento se halla en coherencia con la normativa internacional que regula la materia, al amparo a partir de la facultad remisiva otorgada por el art. 63 del CPT, tal es así que el art. 7 del Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo, señala: "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”.

Bajo estos parámetros se concluye que al no ser evidentes las infracciones denunciadas en el recurso de casación, al carecer de sustento legal; ajustándose el Auto de Vista recurrido a las leyes en vigencia, no observándose violación de norma legal alguna, corresponde resolver en el marco de las disposiciones legales contenidas en el art. 220.II del CPC, aplicable por la norma remisiva contenida en el art. 252 del CPT, en observancia a la disposición transitoria sexta de la Ley N° 439.

POR TANTO: La Sala Contenciosa y Contenciosa Administrativa, Social y Administrativa Segunda, en ejercicio de la atribución prevista en el art. 184.1 de la Constitución Política del Estado, art. 42.I.1 de la Ley del Órgano Judicial, declara INFUNDADO el recurso de casación en el fondo, interpuesto por los representantes legales de FABOCE SRL, contra del Auto de Vista 64/2020 de 23 de octubre. Con costas.

Se regula el honorario del profesional abogado en la suma de Bs1000.- (mil bolivianos) que mandará pagar el Tribunal ad quem.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Magistrado Relator: Ricardo Torres Echalar

