



AUTO SUPREMO

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIASALA CONTENCIOSA, CONTENCIOSA ADM., SOCIAL Y ADM. PRIMERA Auto Supremo N° 687Sucre, 16 de noviembre de 2022Expediente: 499/2022-SDemandante: Juan Eudes Calvetty Huayta Demandado: Clínica Manantial de Vida SRLProceso: Pago de beneficios sociales y derechos laboralesDepartamento: Santa CruzMagistrado Relator: Lic. Esteban Miranda Terán VISTOS: El recurso de casación de fs. 131 a 133, interpuesto por la Clínica Manantial de Vida SRL, representado por Ronal Quiroz Rodríguez; contra el Auto de Vista N° 69 de 19 de mayo de 2022 de fs. 124 a 127, emitido por la Sala Social, Administrativa, Contenciosa y Contenciosa Administrativa y Tributaria Primera del Tribunal Departamental de Justicia de Santa Cruz; dentro del proceso de pago de beneficios sociales y derechos laborales, sustentado por Juan Eudes Calvetty Huayta, contra la clínica recurrente; la contestación de fs. 138 a 141; el Auto N° 85 de 25 de julio de fs. 2022 de fs. 142, que concedió el recurso; el Auto de 26 de septiembre de 2022 de fs. 154, que admitió el recurso y todo lo que en materia fue pertinente analizar. I. ANTECEDENTES DEL PROCESO:Sentencia.El Juez de Septimo de Trabajo y Seguridad Social de Santa Cruz, emitió la Sentencia N° 3 de 11 de febrero de 2021 de fs. 81 a 88, que declaró PROBADA la demanda de fs. 13 a 14, subsanado a fs. 19, sin costas; disponiendo que la Clínica Manantial de Vida SRL., pague a favor del actor la suma de Bs39.041,89 (Treinta y nueve mil cuarenta y uno 89/100 Bolivianos), por concepto de desahucio, indemnización, aguinaldos y sueldos devengados, debiendo calcularse la actualización prevista en el art. 9-I del Decreto Supremo (DS) N° 28699 de 1 de mayo de 2006, en ejecución de Sentencia.Auto de Vista.En conocimiento de la Sentencia, la Clínica demandada, interpuso recurso de apelación de fs. 103 a 105; que fue resuelto por el Auto de Vista N° 69 de 19 de mayo de 2022 de fs. 124 a 127, emitido por la Sala Social, Administrativa, Contenciosa y Contenciosa Administrativa y Tributaria Primera del Tribunal Departamental de Justicia de Santa Cruz; que CONFIRMÓ la Sentencia N° 3/21 de 11 de febrero de 2021, con costas. II. ARGUMENTOS DEL RECURSO DE CASACIÓN, CONTESTACIÓN Y ADMISION:En conocimiento del señalado Auto de Vista, la Clínica recurrente interpuso recurso de casación de fs. 131 a 133 y alegó:La Sentencia no mencionó los pagos realizados al demandante; por lo que, el Juez de instancia erróneamente ha emitido una Sentencia sesgada, sin tomar en cuenta que el actor fue un pasante y luego un trabajador eventual.El Auto de Vista, no valoró los pagos realizados por el servicio prestado, tampoco figura el abandono del trabajo por más de 20 días continuos, incurriendo en violación del art. 16 inc. d), e) y f) de la Ley General del Trabajo (LGT), el art. 9 inc. d) y e) del Reglamento de la Ley General del Trabajo (RLGT) y el art. 115, 119 y 120-I de la Constitución Política del Estado (CPE)La Sentencia y el Auto de Vista disponen un salario promedio indemnizable de Bs3.800, versión que no es cierta; toda vez que, el demandante aceptó y sabe que pasó el turno nocturno con el mismo sueldo del turno de día de Bs2.200; razón por la que, el promedio indemnizable debería ser Bs2.200 y no como dispone la Sentencia, aspecto que vulnera el art. 47 de la CPE.Petitorio. Solicitó, se valore lo manifestado y se CASE el Auto de Vista N° 69 de fs. 124 a 127 y deliberando en el fondo, se revoque la Sentencia.Contestación al recurso.Dispuesto el traslado del recurso de casación, mediante Decreto de 12 de julio de 2022 de fs. 134; el demandante por memorial de fs. 138 a 141, contestó alegando que:El recurrente repite los alegatos presentados en el



recurso de apelación; sin haber demostrado una infracción directa, una aplicación indebida o interpretación errónea de la Ley sustancial. El demandado, jamás demostró alguna modalidad de contrato que establezca que la contratación fue de forma eventual o por pasantía; no realizaba los pagos de los sueldos a tiempo, lo que produjo un despido indirecto. Solicitó se RECHACE el recurso de casación, porque es incongruente y contrario a la Leyes y se declare ejecutoriado el Auto de Vista N° 69 de 19 de mayo de 2022. Admisión de los recursos de casación. Conforme lo previsto en el art. 277 del CPC-2013, aplicable en la materia, de conformidad al art. 252 del CPT, este Tribunal emitió el Auto de 26 de septiembre de 2022, de fs. 154, que admitió el recurso, que se pasa a resolver. III. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO: Aplicación preferente de los derechos del trabajador reconocidos por la Constitución Política del Estado. El art. 48 de la CPE, establece imperativamente que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio y que deben aplicarse bajo los principios de protección de los trabajadores, el principio de primacía de la relación laboral, de continuidad y estabilidad laboral, de no discriminación, inversión de la prueba a favor del trabajador; siendo la finalidad de todos ellos, buscar la protección y la tutela de los derechos de los trabajadores, de modo que se logre su real materialización. Principios, por los que debe aceptarse que, el Estado, a través de las autoridades que imparten justicia, no se basan necesariamente en la paridad jurídica; sino, en la favorabilidad del trabajador; como sostiene la SC 0032/2011-R de 7 de febrero, que señala en cuanto al principio de proteccionismo: "a) Principio de protección y tutela.- Llamado así porque la razón del derecho laboral es esencialmente de protección, de ahí que si se emiten normas laborales, éstas tienen que estar orientadas al resguardo del trabajador; dicho de otro modo no se busca la paridad jurídica sino la de establecer un amparo preferentemente a favor del trabajador". Razonamiento que este Tribunal, sustenta en la valoración de los principios básicos de protección al trabajador, los que están definidos de manera general en el art. 4 del DS N° 28699 de 1 de mayo de 2006, que establece: "I. Se ratifica la vigencia plena de los principios del Derecho Laboral: a) Principio Protector, en el que el Estado tiene la obligación de proteger al trabajador asalariado, entendido con base en las siguientes reglas: In Dubio Pro Operario, en caso de existir duda sobre la interpretación de una norma, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador. De la Condición más Beneficiosa, en caso de existir una situación concreta anteriormente reconocida, ésta debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador ante la nueva norma que se ha de aplicar. b) Principio de 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. c) Principio Intervencionista, en la que el Estado, a través de los órganos y tribunales especiales y competentes, ejerce tuición en el cumplimiento de los derechos sociales de los trabajadores y empleadores. d) Principio de la Primacía de la Realidad, donde prevalece la veracidad de los hechos a lo determinado por acuerdo de partes. e) Principio de No Discriminación, es la exclusión de diferenciaciones que coloquen a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable respecto de otros trabajadores con los que mantenga responsabilidades o labores similares"; entre estos principios, el de protección se sustenta en tres reglas o criterios, que fueron desarrollados en la SCP N° 0177/2012 de 14 de mayo, expresó: "...el principio protector considerado como el principio básico y fundamental del Derecho del Trabajo con sus



tres reglas o criterios, a) El in dubio pro operario que se explica en el sentido de que cuando una norma se presta a más de una interpretación, debe aplicarse la que resulte más favorable al trabajador; b) La regla de la norma favorable, según la cual aparecieran dos o más normas aplicables a la misma situación jurídica, se aplicará la que resulte más favorable al trabajador; c) La regla de la condición más beneficiosa según la cual, ninguna norma debe aplicarse si esta tiende a desmejorar las condiciones en que se encuentra el trabajador, pues la idea es de que en materia laboral las nuevas normas o reformas deben tender a mejorar las condiciones de trabajo y no a la inversa (Armengol Arnez Gutiérrez, Derechos laborales y Sociales - La Justicia Constitucional en Bolivia 1998-2003)...”; principio que, encuentra su fundamento en la desigualdad económica existente entre los sujetos de la relación laboral; es decir que, en el Derecho del Trabajo, se debe otorgar una tutela jurídica a favor del trabajador, precautelando que en las relaciones de trabajo, este no sea objeto de abuso y arbitrariedades por parte del empleador. Es necesario aclarar que, se deben aplicar de manera preferente los principios instituidos en el art. 48 de la CPE, al momento de impartir justicia, conforme prevé el art. 410-II y el art. 15-I de la Ley del Órgano Judicial (LOJ); que determina que los derechos laborales con irrenunciables, inembargables e imprescriptibles, entre otras características, que tienden a proteger al trabajador como el sujeto más débil de la relación laboral; como se refirió en párrafos anteriores. Así también, en virtud al principio procesal de verdad material, consagrado en el art. 180-I de la CPE, corresponde a la Administración de Justicia, resolver conforme a los hechos y a la realidad de las situaciones acontecidas sobre las figuras jurídicas aparentes que las partes han pretendido de una u otra manera imponer en sus actos jurídicos. La inversión de la prueba, presunción de favorabilidad y condición más beneficiosa. En la relación entre el trabajador y el empleador, quien tiene acceso a la prueba idónea para acreditar o desvirtuar asuntos laborales, es el empleador; por esto, la legislación, con el ánimo de compensar esta situación, ha previsto que, en los procesos de índole laboral, la carga de la prueba es obligatoria para la parte patronal y facultativa para el trabajador; a diferencia de otras materias, en las que, quien demanda debe respaldar su pretensión. Por tal razón, rige el principio de inversión de la prueba; conforme dispone el art. 66 del CPT: “En todo juicio social incoado por el trabajador, la carga de la prueba corresponde al empleador, sin perjuicio de que aquel pueda ofrecer las pruebas que estime conveniente”, y el art. 150 de la misma norma adjetiva, que prevé: “En esta materia corresponde al empleador demandado desvirtuar los fundamentos de la acción, sin perjuicio de que el actor aporte las pruebas que crea conveniente”; por lo que, la carga de la prueba de los aspectos que se dilucidan en un proceso laboral incoado por el trabajador, recae en el demandado empleador, esta afirmación concuerda con el art. 3 inc. h) del CPT, que señala: “Todos los procedimientos y trámites se basarán en los siguientes principios: h) Inversión de la prueba, por el que la carga de la prueba corresponde al empleador”. Esto, no implica una desigualdad procesal en la producción y valoración probatoria; al respecto la SC 0049/2003 de 21 de mayo, incluso antes de la vigencia de la actual CPE, señaló: “las normas contenidas en los art. 3- h), 66 y 150 CPT no son contrarias al principio de igualdad que consagra el art. 6 CPE, sino que son el reflejo del carácter protector y de tutela que tiene el Derecho Laboral, que surgió ante la necesidad de proteger en forma especial a los trabajadores, situados en desventaja frente a los empleadores, aspecto que no es menos evidente en materia procesal, por cuanto en la realidad del país, en un gran



número de relaciones laborales el contrato de trabajo se celebra en forma verbal, y los escasos documentos que podrían acreditar la existencia de esa relación, su duración, remuneración, desarrollo, conclusión y otros extremos, quedan en manos del empleador, sin que el trabajador pueda tener acceso a ellos, de lo que se infiere que, ante la inexistencia de una disposición que establezca la inversión de la prueba, los atropellos y el desconocimiento de los derechos laborales sería constante porque los interesados no tendrían posibilidad de acreditar sus reclamos para que se dé lugar a sus pretensiones en instancia judicial”, cuyo razonamiento fue reiterado en la SCP 0718/2012 de 13 de agosto, entre otras. Así también, en materia laboral, conforme prevén los arts. 3 inc. j) y 158 del CPT, el Juez, no está sujeto a la tarifa legal de la prueba, puede formar libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la sana crítica de la prueba, atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal observada por las partes, tomando en cuenta para ello, el conjunto de pruebas que cursan en el proceso; y de acuerdo a lo señalado precedentemente, dentro del principio protector, se encuentra la “condición más beneficiosa” para el trabajador, debiendo ser materializado en las determinaciones asumidas conforme a derecho, estableciéndose la medida que sea más favorable al trabajador. ANALISIS DEL CASO CONCRETO El recurso de casación es considerado como un medio impugnatorio vertical y extraordinario, procedente en supuestos estrictamente determinados por Ley y dirigido a lograr que el máximo Tribunal ordinario, revise, reforme o anule las resoluciones expedidas en apelación que infringen las normas de derecho material, las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, o las formas esenciales para la eficacia y validez de los actos procesales; la legislación prevé en el art. 270-I del CPC-2013, que: “El recurso de casación procede para impugnar autos de vista dictados en procesos ordinarios y en los casos expresamente señalados por Ley”; en tal razón, el recurso de casación tiene como finalidad la objeción de los fundamentos esgrimidos en el Auto de Vista, no así, respecto de las consideraciones efectuadas en la Sentencia, contra la cual, la normativa procesal, prevé el recurso de apelación. En ese entendido, corresponde que el recurso de casación fundamente sus argumentos a efectos de invalidar el Auto de Vista, más no la Sentencia de primera instancia y si en su caso fuese un reclamo que se arrastra desde la apelación, debe cuestionarse los fundamentos expuestos por el Tribunal de alzada, respecto del agravio efectuado en apelación y no enfocar los argumentos del recurso de casación, de manera directa sobre las consideraciones desarrolladas por el Juez de primera instancia. Asimismo, el art. 271 del CPC-2013, establece: “El recurso de casación se funda en la existencia de una violación, interpretación errónea o aplicación indebida de la Ley, sea en la forma o en el fondo. Procederá también cuando en la apreciación de las pruebas se hubiera incurrido en error de derecho o error de hecho. Este último deberá evidenciarse por documentos o actos auténticos que demuestren la equivocación manifiesta de la autoridad judicial”. (Negrillas añadidas); en tal sentido, sólo corresponde la apreciación de la prueba en casación, ante la acusación de un error de hecho o derecho en la valoración de la misma. Al respecto se aclara que, el error de hecho y derecho, constituyen figuras procesales diferentes; puesto que, se incurre en error de hecho o derecho, cuando en el primer caso el Juez considera que no existe prueba eficiente de un hecho determinado; siendo así que ella existe y que la equivocación está probada con un documento auténtico que cursa en obrados; y el segundo caso, se produce cuando



el error recae sobre la existencia o interpretación de una norma jurídica; es decir, en relación al valor determinado que le asigna la norma a un determinado medio probatorio. En el caso, el recurrente expuso sus argumentos sobre los fundamentos de la Sentencia de primera instancia, señalando que, no hace referencia a los descargos presentados por el demandado; al respecto, el Auto de Vista, refirió que, esta documentación fue valorada por el Juez de primera instancia para emitir su resolución; asimismo, se advierte que, el recurso de casación, no fundamentó cuál el error de hecho o derecho, sobre los pagos realizados al demandante de fs. 25 a 30, sin tomar en cuenta que, la valoración y compulsión de las pruebas, es atribución privativa de los jueces de instancia e incensurable en casación. En este supuesto, cuando se acusa la falta de apreciación de las pruebas, no basta con relacionarlas; sino es necesario explicar, de manera precisa, frente a cada una de ellas, qué es lo que en verdad acreditan, de qué manera incidió su falta de valoración en la decisión; aspectos que permiten a la Sala, establecer la magnitud de la omisión, que debe ser ostensible y trascendente conforme establece el art. 274-I núm. 3 del CPC-2013. Asimismo, sobre el argumento de que el trabajador fue eventual y que el sueldo promedio indemnizable debió ser Bs2.200; se advierte que el recurrente, no mencionó, cuál es el documento que demuestra las afirmaciones vertidas en el recurso de casación y que fueron erróneamente valorados; es decir, no identificó qué prueba cursante en el expediente, fue valorada de manera incorrecta, ni argumentó cuál fue el error de hecho o derecho y qué norma evidencia tal error respecto de estos argumentos, simplemente expresa su disconformidad con la resolución impugnada. Con relación al Salario promedio indemnizable, el recurrente, adjuntó "Informe de egresos", que demuestra los pagos a cuenta de sueldos a favor del trabajador; que acredita que, los salarios percibidos por el actor ascienden a Bs.2.200; razón por la que cual, el Tribunal de alzada, confirmó, lo dispuesto por el Juez de primera instancia; asimismo, el empleador no adjuntó prueba alguna que demuestre que el actor prestó sus servicios sólo un turno, con un sueldo de Bs2.200.-; hecho que, le correspondía acreditar presentando la prueba que consideraba conveniente, a fin de desvirtuar las pretensiones del trabajador, conforme dispone el art. 3-h), 66 y 150 del CPT. Sobre el abandono de funciones, el empleador no acreditó este extremo; lo contrario, el informe de pagos de sueldo de fs. 25 a 30, demuestra que el empleador, no realizó el pago oportuno de sueldos en el tiempo que duró la relación laboral, razón por la que, el demandante decidió acogerse al despido indirecto, como determinó el Tribunal de alzada en el Auto de Vista impugnado. Asimismo, la clínica demandada, no presentó documentación que acredite, que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas en el art. 16 de la LGT y 9 del DRLGT; únicas circunstancias por las que, se puede determinar que existe un despido justificado; se limitó a manifestar que el comportamiento del trabajador en su fuente laboral fue irresponsable, que se presentó a trabajar en estado de ebriedad; sin demostrar dichas aseveraciones y que era su obligación, conforme el principio de inversión de la prueba. Consecuentemente, del análisis de las pruebas producidas, se concluye que el Tribunal de alzada determinó correctamente que el actor fue sujeto a un despido; en tal sentido, corresponde el pago del desahucio al haberse producido un despido indirecto y al no haber demostrado lo contrario, conforme el dispone el art. 182- c) de la LGT que establece: "La relación de trabajo termina por despido, salvo prueba en contrario". Este razonamiento demuestra que el Tribunal de alzada, otorgó el valor correspondiente al conjunto de medios probatorios,



en aplicación del principio de la libre apreciación de la prueba establecido en el art. 158 del CPT, que señala que el Juez valorará la prueba con amplio margen de libertad conforme la sana lógica y los dictados de su conciencia, que conducen al Juez a discernir lo verdadero de lo falso, en una actitud prudente y objetiva para emitir el juicio de valor de una cierta realidad; consiguientemente, se determina que, fue correcta la decisión del Tribunal de alzada al establecer, porque se produjo un despido indirecto. Sobre la vulneración del art. 47 de la CPE, que establece, toda persona tiene derecho a dedicarse al comercio, el régimen de protección especial de las trabajadoras y los trabajadores de pequeñas unidades productivas, por cuenta propia; el recurso de casación, no especificó de manera clara y precisa, de qué forma el Tribunal de alzada incurrió en vulneración de este precepto constitucional, sólo indicó de manera general la vulneración de dicha normativa, incumpliendo con la carga recursiva dispuesta en el art. 274-I-3) del CPC-2013. En mérito a lo expuesto y encontrándose infundados los motivos traídos en casación por la entidad demandada, corresponde dar aplicación al art. 220-II del CPC-2013, aplicable en la materia por expresa determinación del art. 252 del CPT. POR TANTO: La Sala Contenciosa, Contenciosa Administrativa, Social y Administrativa Primera del Tribunal Supremo de Justicia, con la atribución contenida en los arts. 184-1 de la Constitución Política del Estado y 42-I-1 de la Ley del Órgano Judicial, declara INFUNDADO el recurso de casación en el fondo de fs. 131 a 133, interpuesto por la Clínica Manantial de Vida SRL, representada por Ronal Quiroz Rodríguez; en consecuencia, se mantiene firme y subsistente el Auto de Vista N° 69 de 19 de mayo de 2022 de fs. 124 a 127, emitido por la Sala Social, Administrativa, Contenciosa y Contenciosa Administrativa Primera del Tribunal Departamental de Justicia de Santa Cruz, con costas. Se regula el honorario profesional del abogado en Bs2.000.- (Dos mil 00/100 Bolivianos), que mandará a pagar el Juez de primera instancia. Regístrese, comuníquese y devuélvase.

