



## AUTO SUPREMO

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIASALA CONTENCIOSA, CONTENCIOSA ADM., SOCIAL Y ADM. PRIMERA Auto Supremo N° 210Sucre, 23 de junio de 2023Expediente: 411/2021-S Demandante: Ana Marcela Díaz Díaz Demandado: Universidad Mayor Real Pontificia de San Francisco Xavier de ChuquisacaProceso: Reincorporación Departamento: ChuquisacaMagistrado Relator: Lic. Esteban Miranda Terán VISTOS: La Resolución Constitucional N° 0120/2022–SCII de 21 de septiembre, de fs. 233 a 237 y el Auto N° 078/2023 de 6 de abril, de fs. 298 a 299; ambos emitidos por la Sala Constitucional Segunda del Tribunal Departamental de Justicia de Chuquisaca; el recurso de casación de fs. 202 a 204, interpuesto por la Universidad Mayor Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca (UMRPSXCH), representada por su Rector Sergio Miltón Padilla Cortéz, contra el Auto de Vista N° 322/2021 de 20 de mayo, de fs. 198 a 200, emitido por la Sala Social, Administrativa, Contenciosa y Contenciosa Administrativa del Tribunal Departamental de Justicia de Chuquisaca; dentro del proceso de reincorporación, seguido por Ana Marcela Díaz Díaz, contra de la Universidad recurrente; la contestación de fs. 206 a 207; el Auto N° 471/2021 de 13 de julio de 2021 de fs. 208, que concedió el recurso; el Auto de 19 de julio de 2021 de fs. 213, que declaró admisible el recurso y todo lo que en materia fue pertinente analizar:I. ANTECEDENTES DEL PROCESO:Sentencia.La Juez Cuarto de Trabajo, Seguridad Social, Administrativo, Coactivo Fiscal y Tributario de Sucre, emitió la Sentencia N° 08/2020 de 11 de noviembre, de fs. 96 a 100, declarando IMPROBADA la demanda de reincorporación; sin costas. Auto de Vista. En conocimiento de la Sentencia, la actora Ana Marcela Díaz Díaz, interpuso recurso de apelación de fs. 103 a 107; que fue resuelto por el Auto de Vista N° 322/2021 de 20 de mayo de 2021, de fs. 198 a 200, emitido por la Sala Social, Administrativa, Contenciosa y Contenciosa Administrativa del Tribunal Departamental de Justicia de Chuquisaca; REVOCÓ la Sentencia N° 08/2020 de 11 de noviembre, declarando PROBADA la demanda laboral de fs. 10 a 12; disponiendo la inmediata reincorporación de la demandante al puesto laboral que ostentaba antes de su desvinculación, más el pago de salarios devengados y derechos sociales correspondiente; y, que la demandante proceda a la devolución del depósito efectuado por la Universidad, por concepto de beneficios sociales en su cuenta personal del Banco Nacional de Bolivia. Primer Auto Supremo.La Universidad demandada, en conocimiento de la determinación de alzada, formuló recurso de casación de fs. 202 a 204; esta Sala, emitió el Auto Supremo N° 628 de 8 de noviembre de 2021, de fs. 218 a 222; que CASÓ el Auto de Vista N° 322/2021 de 20 de mayo de 2021, de fs. 198 a 200, emitido por la Sala Social, Administrativa, Contenciosa y Contenciosa Administrativa del Tribunal Departamental de Justicia de Chuquisaca; y deliberando en el fondo, declaró IMPROBADA la demanda de reincorporación y pago de sueldos devengados, interpuesta por Ana Marcela Díaz Díaz.Resolución de Amparo Constitucional.Contra dicho Auto Supremo, Ana Marcela Díaz Díaz, interpuso acción de amparo constitucional, que resuelto por la Sala Constitucional Segunda del Tribunal Departamental de Justicia de Chuquisaca, emitió la Resolución Constitucional N° 0120/2022–SCII de 21 de septiembre, de fs. 233 a 237; que concedió parcialmente, la tutela solicitada y dejó sin efecto el Auto Supremo N° 628 de 8 de noviembre de 2021; disponiendo, se emita un nuevo Auto, en observancia de los estándares del debido proceso lo



expresado en el indicado fallo constitucional. Determinación que consideró que el Auto Supremo emitido, asumió una decisión diferente al Auto de Vista, pero, sin sustento jurídico ni motivación, respecto de cómo la Resolución Rectoral N° 927/2018, pudo surtir eficacia en relación a Ana Marcela Díaz Díaz, cuando dicha determinación tenía destinatarios específicos, las personas que recibieron memorándum de asignación de ítem de carácter indefinido, más allá de la legalidad o no de ese actuado; tampoco se motivó, como el Informe DAL N° 399/2019, podía impugnarse y cual el procedimiento que debió seguir la demandante; finalmente, respecto a que la trabajadora hubiese optado por el pago de beneficios sociales, no existe sustento normativo ni parámetros de presupuestos en el análisis del Auto Supremo, que demuestre que fue aceptada tácitamente la desvinculación; cuando debe de manera indubitable demostrarse que se optó por el cobro de beneficios y no así por la reincorporación; no se consideró la Nota del 23 de abril de 2019. Además de que los motivos para Casar el Auto de Vista, resultan contradictorios; porque, se sostuvo que la actora no se encontraba dentro de los supuestos que permitan la conversión de contrato y que la Resolución Rectoral N° 927/2018, era válida; contexto que, no tiene coherencia con el argumento de que la trabajadora no puede reincorporarse porque optó por el cobro de sus beneficios sociales. Por otro lado, no hubo pronunciamiento respecto de los precedentes invocados, el Auto Supremo N° 542/2020, que resolvió un caso similar y sobre la base de similares motivos de casación se declaró infundado el recurso interpuesto por la Universidad; no se explicó por qué razón ese precedente no aplica al caso. Atendiendo los fundamentos expresados en ese fallo constitucional y en cumplimiento de dicha determinación, se efectuó sorteo de la causa para la emisión de un nuevo Auto Supremo. Segundo Auto Supremo. Asumiendo conocimiento de esta decisión constitucional, esta Sala, emitió el Auto Supremo N° 653 de 16 de noviembre de 2022, de fs. 249 a 255, efectuando un análisis sobre el de relación que sostenía la demandante con la Universidad demandada; conforme a lo determinado por los de instancia y el recurso de casación presentado por la Universidad recurrente, dando a conocer los motivos del porque no procede la conversión de los contratos a plazo fijo, el alcance de la Resolución Rectoral N° 927/2018 y porque el Auto Supremo N° 542/2020 de 16 de septiembre, -señalado como precedente- declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la UMRPSXCH; determinando CASAR el Auto de Vista impugnado, disponiendo en el fondo; declarar IMPROBADA la demanda de reincorporación, incoada por Ana Marcela Díaz Díaz. Resolución de queja. La accionante, considerando que no se cumplió con las determinaciones constitucionales emitidas, formuló "Queja por incumplimiento de Resolución constitucional" ante la Sala Constitucional, que asumió conocimiento de la acción de amparo constitucional tramitada. Resolviendo este mecanismo constitucional, la Sala Constitucional Segunda del Tribunal Departamental de Justicia de Chuquisaca, emitió el Auto N° 078/2023 de 6 de abril, de fs. 298 a 299; declarando HABER LUGAR en parte a la queja de incumplimiento; porque, no se dio cumplimiento a lo dispuesto en la Resolución Constitucional N° 0120/2022-SCII de 21 de septiembre, en lo que concierne a la explicación de las razones por las que, los razonamientos contenidos en el Auto Supremo N° 542/2020, no resultan aplicables al caso; dejando sin efecto el Auto Supremo N° 653 de 16 de noviembre de 2022, para que se emita un nuevo Auto Supremo, dando cumplimiento íntegro a la Resolución Constitucional N° 0120/2022-SCII de 21 de septiembre. En cumplimiento de dicha determinación, conforme al art.



129-V de la Constitución Política del Estado (CPE), en concordancia con los arts. 15 y 16-I del Código Procesal Constitucional (CPCo), se emite el presente Auto Supremo, pasando a examinar los antecedentes del recurso de casación, formulado por la Universidad demandada. II. RECURSO DE CASACIÓN, CONTESTACIÓN Y ADMISIÓN: Recurso de casación. Notificado con el Auto de Vista N° 322/2021 de 20 de mayo, la UMRPSXCH, representada por su Rector Sergio Miltón Padilla Cortéz, formuló recurso de casación de fs. 202 a 204, argumentando lo siguiente: 1.- La UMRPSXCH, goza de plena autonomía para contratar a su personal docente y/o administrativo, en función a lo previsto en el art. 92 de la CPE; la contratación efectuada en el presente caso, se encuentra regulada por el Reglamento Específico de Administración de Personal de la Universidad; la demandante fue contratada en las gestiones 2017 y 2018, con una interrupción de más de 90 días entre ambas contrataciones; cancelándole los derechos y beneficios sociales que correspondían. 2.- La Universidad, no despidió a la actora, simplemente se dio por cumplido lo pactado en los contratos, por lo que, no existió despido injustificado; la desvinculación fue producto de la culminación del tiempo pactado, que constituye Ley entre partes, conforme prevé el art. 6 de la Ley General del Trabajo (LGT). 3.- No se consideró ni valoró, el pago de beneficios sociales de las gestiones 2017 y 2018, de fs. 25 y 26; además, el Auto de Vista recurrido, reconoció que la demandante recibió los beneficios sociales; hecho que constituye un obstáculo para solicitar la reincorporación. 4.- El Auto de Vista, no hubiese considerado el Auto Supremo N° 527 de 2 de octubre de 2018 (No señala la Sala emisora), que dispone que el trabajador incorporado, debe prestar juramento de Ley, de no haber percibido remuneración alguna durante el tiempo que estuvo cesante; ratificado por el Auto Supremo N° 542/2020 de 16 de septiembre (No señala la Sala emisora); asumiéndose que, bajo los principios constitucionales que buscan la favorabilidad del trabajador no debe vulnerarse otros derechos garantizados por la Constitución. 5.- La Resolución Rectoral N° 927/20189 de 4 de diciembre de 2018, dejó en suspenso el Memorando de 1 de noviembre de 2018, esta no fue observada a través de los recursos previstos por Ley, como señala el art. 5 de la Resolución Ministerial (RM) N° 868/10 de 26 de octubre de 2010. 6.- El art. 10 del Decreto Supremo (DS) N° 28699 de 1 de mayo de 2016, no subordina el pago de sueldos devengados, a un juramento que certifique que no se percibió otro sueldo; las decisiones deben estar en el marco de lo previsto en el art. 178-I de la CPE; en el Auto Supremo N° 464 de 8 de diciembre de 2014 (No señala la Sala emisora) se señaló, que el salario es la retribución por el esfuerzo del trabajador. 7.- El art. 9 del DS N° 21137 de 30 de noviembre de 1985, dispone que los trabajadores solamente percibirán como retribución anual, doce salarios, bajo responsabilidad no se podrá reponer o crear remuneraciones adicionales, ni autorizar su pago. 8.- No se consideró, el pago de beneficios sociales realizado por la UMRPSXCH, que dio cumplimiento a la normativa laboral vigente. 9.- Debió tomarse en cuenta, el art. 4 de la RM N° 868/10, que prevé que los trabajadores que opten por el pago de beneficios sociales, en el marco de lo señalado en el art. 10 del DS N° 28699, no podrán solicitar su reincorporación. Petitorio. Solicitó, se case el Auto de Vista, conforme al art. 276 del Código Procesal Civil (CPC-2013). Contestación. Dispuesto el traslado del recurso de casación, mediante Decreto de 29 de junio de 2021 de fs. 205; la actora Ana Marcela Díaz Díaz, contestó de fs. 206 a 207, argumentado que: al margen de haber existido uno o dos contratos, la Universidad cambió la modalidad de contratación, otorgándole un Ítem, por lo



que, la conclusión de la relación laboral no fue por cumplimiento de contrato, sino se materializó un despido. Nunca solicitó, menos ha consentido el pago de los beneficios sociales, contrario a eso se interpuso la demanda de reincorporación, luego de que no fue atendido el reclamo efectuado por Nota de 24 de abril de 2019. El Auto Supremo N° 542/2020 de 16 de septiembre de 2020 (No señala la Sala emisora), en un caso idéntico, determinó que, el depósito efectuado por la Universidad, es un acto unilateral, que no supone la aceptación del pago de los beneficios; siendo el trabajador quien decide si opta por la liquidación de sus beneficios o por su reincorporación, cuando considera un despido injustificado. Concluyó solicitando, se declare infundado el recurso de casación, formulado por la Universidad demandada. Admisión del recurso de casación. El Tribunal de apelación por Auto N° 471/2021 de 113 de julio, de fs. 208, concedió el recurso de casación y cumpliendo con lo previsto en el art. 277 del CPC-2013, aplicable en la materia, de conformidad al art. 252 del Código Procesal del Trabajo (CPT), este Tribunal emitió el Auto de 19 de julio de 2021 de fs. 213, admitiendo el recurso interpuesto; que se pasa a considerar y resolver, dando cumplimiento a la Resolución Constitucional N° 0120/2022-SCII de 21 de septiembre y el Auto N° 078/2023 de 6 de abril, emitidos por Sala Constitucional Segunda del Tribunal Departamental de Justicia de Chuquisaca.

III. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO: Doctrina aplicable al caso: Reincorporación. Protegida como está la estabilidad laboral, atribuyéndole la mayor duración posible a una relación laboral, el DS N° 28699 de 1 de mayo de 2006, señala que las condiciones de las relaciones socio-laborales a ser reguladas, también contribuirán: “a incrementar los niveles productivos tanto de las empresas y entidades nacionales, públicas o privadas, siempre respetando el derecho mutuo de respeto entre empleador y empleado”; de ahí entonces, es la propia norma reglamentaria, que establece un criterio de equidad entre la protección del derecho a la estabilidad laboral y la productividad del empleador. Este aspecto, es reforzado por los propios arts. 16 de la LGT y 9 del DR-LGT, de los cuales, no sólo se desprende la existencia implícita de una desvinculación laboral; sino que, castiga a conductas en las que pudiera incurrir un trabajador y que sean tendientes al perjuicio material, productivo u organizativo del empleador; de tal consideración entonces, emerge la salvedad de no amparar con la reincorporación a ciertos supuestos, tal es así que, el art. 10-I del DS N° 28699, determina que cuándo un trabajador considere fue injustificadamente, éste podrá optar por el pago de los beneficios sociales o por su reincorporación. Del derecho fundamental al trabajo y a la estabilidad laboral. El art. 46-I-1 de la CPE, establece que: “Toda persona tiene derecho 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” (La negrilla ha sido añadida). El derecho al trabajo, es un derecho fundamental reconocido de manera expresa y positiva por la constitución; por tal motivo, es directamente aplicable conforme establece el art. 109 de la CPE. A su vez, la CPE, establece fundamentos laborales y de protección al trabajador; en ese sentido el art. 48-I y II de la Ley Fundamental, señalan: “Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio” y “Las normas laborales se interpretaran 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”. En esa línea, la SCP N° 0177/2012



precisó que: “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 (...) 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 (...)” La jurisprudencia constitucional citada; de igual manera, estableció una diferencia entre estabilidad absoluta y relativa, cuando indicó que: “(...) entre la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa. La primera entendida como el derecho del trabajador a reincorporarse a su fuente de trabajo cuando éste fue objeto de un despido intempestivo y sin una causa legal justificada y, la segunda, como el derecho del trabajador a ser indemnizado por la ruptura injustificada de la relación laboral”. En ese contexto, se infiere que, a partir del modelo de Estado Constitucional Social de Derecho; la estructura normativa referida a los derechos laborales está orientada en lo primordial, a proteger a las trabajadoras y trabajadores del Estado, contra el despido arbitrario e injustificado; sin que, medie circunstancias atribuidas a su conducta y desempeño laboral; y en contra, de la estructura de poder constituida por los empleadores, que se enfrenta contra los trabajadores, siempre en situaciones desventajosas para estos últimos. Contratos a plazo fijo. Para efectos de estabilidad laboral, el contrato indefinido es la regla y el contrato a plazo fijo es la excepción; esta excepción está determinada por la naturaleza de la labor y no por voluntad del empleador; si fuera determinada por voluntad del empleador, éste podría contratar a sus empleados a plazo fijo, aunque la labor fuera propia y permanente de la empresa, afectando de esta manera la estabilidad de una fuente laboral para el trabajador, sometiéndolo a una constante incertidumbre respecto de su permanencia en su fuente laboral. En ese sentido, la Resolución Ministerial (RM) N° 283/62 de 13 de junio de 1962, señala: “Establecerse que el contrato de trabajo se pacta esencialmente por tiempo indefinido. Sin embargo, podrá ser limitado en su duración si así lo impone la naturaleza misma de la obra a ejecutarse o del servicio a prestarse. En este caso el contrato deberá ser forzosa e imprescindiblemente suscrito en forma escrita y su duración no excederá de un año; podrá ser renovado por una sola vez, siempre que el empleador pruebe ante la autoridad administrativa competente la necesidad absoluta de renovación que en ningún caso se extenderá por más de un año. Si vencido el término estipulado subsisten las actividades para las que el trabajador fue contratado, se operará la tácita reconducción del contrato por tiempo indefinido”, determinación que busca, que el empleador no burle la estabilidad laboral del trabajador, con relaciones a plazo fijo, para labores permanentes y no afecte la certidumbre que requiere el trabajador, para su sustento y el de su familia. Posteriormente, la RM N° 193/72 de 15 de mayo de 1972, determinó: “Los contratos de trabajo pactados sucesivamente por un lapso menor al término de prueba o plazos fijos que sean renovados periódicamente, adquirirán la calidad de contratos a plazo indefinido a partir de la segunda contratación y siempre que se trate de realización de labores propias del giro de la empresa”, unos años después, el art. 2 del DL N° 16187 de 16 de febrero de 1979, prevé:



“No está permitido más de dos contratos sucesivos a plazo fijo. Tampoco están permitidos contratos a plazo en tareas propias y permanentes de la Empresa. En caso de evidenciarse la infracción de estas prohibiciones por el empleador, se dispondrá que el contrato a plazo fijo se convierta en contrato de tiempo indefinido”. En conclusión, los contratos a plazo fijo, sólo proceden para labores eventuales o para labores que, si bien, pueden ser propias de la empresa; empero no así, permanentes y con la limitación de celebrar no más de dos contratos a plazo fijo; disposición que guarda plena concordancia con el principio protector, de continuidad y estabilidad laboral, actualmente insertos en el art. 48-II de la CPE, como principios que regulan la interpretación y aplicación de toda norma de carácter laboral; por lo que, ante la irregular forma de contratación laboral, sin observar las reglas que hacen a las contrataciones excepcionales, el Estado en su obligación constitucional de protección contenida en el art. 46-II de la CPE, instituyó como sanción la reconducción de los contratos a plazo fijo, por uno de tiempo indefinido. Principios constitucionales. La Constitución, amplió el espíritu de protección laboral, constitucionalizando de esa manera determinados principios, el principio protector con sus reglas del in dubio pro operario y de la condición más beneficiosa; de continuidad o estabilidad de la relación laboral; de inversión de la prueba; de primacía de la realidad; y de no discriminación, previstos en el art. 48-II de la CPE. También, rige como una de las primacías de la justicia boliviana, la búsqueda de la justicia material, debiendo primar razonamientos que permitan garantizar una efectiva y eficaz justicia, ante la existencia de una justicia inclusiva, garantizada por nuestra norma suprema; infiriendo al respecto, la SCP 060/2014 de 3 de enero: “En la administración de una justicia inclusiva, no se puede soslayar el hecho el sustento de las decisiones que se basan en el análisis e interpretación, donde no solo se limita a la aplicación de formalidades y rituales establecidos en la norma, sino, en hacer prevalecer principios y valores que permitan alcanzar una justicia cierta, accesible para la población, con miras de alcanzar el vivir bien y de esa manera rebatir los males como la corrupción que afecta a la sociedad (...) ‘Conforme a lo expuesto, el valor superior «justicia» obliga a la autoridad jurisdiccional -en la tarea de administrar justicia- procurar la realización de la ‘justicia material’ como el objetivo axiológico y final para el que fueron creadas el conjunto de instituciones...’ (SC 0818/2007-R de 6 de diciembre)”. En ese entendido, a pesar de la protección reforzada que se tiene en relación a los trabajadores, a efectos de la aplicación de la normativa de la materia, se debe realizar y profundizar un análisis de cada controversia particular, de modo que permita al juzgador, en lo posible, arribar a una conclusión fáctica lo más cercana posible a la verdad histórica de los hechos (verdad material), para luego aplicar a ella la norma correspondiente; y si bien, no existe en esta materia una paridad jurídica, bajo los principios constitucionales que buscan la favorabilidad del trabajador, ante la desventaja que tiene respecto del empleador; no debe bajo este título, vulnerarse otros derechos garantizados por la Constitución, de tal modo que, como bien señala la Sentencia Constitucional Plurinacional precedentemente añadida, no solamente se debe poner en movimiento mecánico las reglas de procedimiento; sino, buscar un proceso justo, teniendo como objetivo procurar la realización de la justicia material. Este principio de verdad material, debe estar acompañado de la presunción favorable que la materia y la propia Constitución establece, para el trámite de los procesos laborales, sobre las pretensiones razonables del trabajador, ante una falta de prueba idónea presentada por el empleador, que desacredite la solicitud de



derechos y beneficios que el trabajador alega le corresponden; conforme a la inversión de la prueba, que rige en la materia en razón a que, a tiempo de tener acceso a la prueba idónea para acreditar o desvirtuar determinados asuntos laborales, es el empleador quien tiene ventaja respecto del trabajador; por esto la legislación laboral, con el ánimo de compensar esta situación, ha previsto que en los procesos laborales la carga de la prueba es obligatoria para la parte patronal y facultativa para el trabajador. Así también, debe armonizar el principio protector, con las circunstancias y aspectos demostrados en el proceso, o los indicios que salgan en el transcurso del mismo, relacionados al objeto de la causa; por ello, si bien rigen en materia laboral, principios constitucionales que buscan la favorabilidad del trabajador, ante la desventaja que tiene frente al empleador; bajo este criterio, no puede atenderse pretensiones que no corresponden al demandante; la administración de justicia tiene como objetivo procurar la realización de la justicia material y al buscar un proceso justo, no se está apartando de los principios que rigen la materia, toda vez que, si bien están los principios laborales orientados al resguardo del trabajador, ello no implica, vulnerar derechos o desconocer la verdad histórica de los hechos, dando una razón cegada al trabajador. Del principio de verdad material. El art. 180-I de la CPE, prevé que la jurisdicción ordinaria se fundamenta, entre otros, en el principio procesal de verdad material, el cual desarrollado por el art. 30-11 de la Ley N° 025, establece que el principio de verdad material, obliga a las autoridades a fundamentar sus resoluciones con la prueba relativa, sólo a los hechos y circunstancias, tal como ocurrieron, en estricto cumplimiento con las garantías procesales. La SCP N° 1662/2012 de 1 de octubre, definió el principio procesal de verdad material, cuando precisó: "(...) Entre los principios de la jurisdicción ordinaria consagrados en la Constitución Política del Estado, en el art. 180-I, se encuentra el de verdad material, cuyo contenido constitucional implica la superación de la dependencia de la verdad formal o la que emerge de los procedimientos judiciales por eso es aquella verdad que corresponde a la realidad, superando cualquier limitación formal que restrinja o distorsione la percepción de los hechos a la persona encargada de juzgar a otro ser humano, o de definir sus derechos y obligaciones dando lugar a una decisión injusta que no responda a los principios, y valores éticos consagrados en la Norma Suprema de nuestro país, a los que todas las autoridades del Órgano Jurisdiccional y de otras instancias, se encuentran impelidos de dar aplicación, entre ellas, al principio de verdad material, por sobre la limitada verdad formal". Error de hecho y derecho en la valoración de la prueba. El tratadista Pastor Ortiz Mattos, en "El Recurso de Casación en Bolivia", sobre el error de hecho, señaló: "...El error de hecho se da cuando la apreciación falsa recae sobre un hecho material; tal error, en el que incurre el juez de fondo en el fallo recurrido, cuando considera que no hay prueba eficiente de un hecho determinado siendo así que ella existe y que la equivocación está probada con un documento auténtico", en cuanto al error de derecho, indicó: "El error de derecho recae sobre la existencia o interpretación de una norma jurídica. En el caso que nos interesa cuando el juez o tribunal de fondo, ignorando el valor que atribuye la ley a cierta prueba, le asigna un valor distinto". Si se acusa error de hecho y de derecho, al no tratarse de un mismo y único concepto, conforme señala la doctrina y la jurisprudencia, éstos deben desarrollarse de manera separada, objetiva y concreta; porque en el primer caso, la especificación debe recaer en los medios de prueba aportados al proceso ya los que el juzgador de instancia no le atribuyó el valor que la Ley le asigna; y en el segundo caso, el error debe quedar



objetivamente demostrado y ser manifiesto como dispone la norma, debiendo ser contrastado dicho error con un documento auténtico que lo demuestre, a efecto que, de manera excepcional se proceda a una revaloración de esa prueba. En cuanto al error de hecho en la apreciación de las pruebas, cuando la resolución materia del recurso de casación se apoya en un conjunto de medios de prueba que concurrieron todos a formar la convicción del Tribunal; no basta para objetarla, que se ataquen algunos de tales medios, suponiendo eficaz el ataque, si los que restan son suficientes para apoyar la solución a la que llegó aquel; ni tampoco, que se hubiese dejado de considerar algunas pruebas, si la Sentencia o Auto de Vista se funda en otras que no han sido atacadas. En este supuesto, cuando se acusa errónea valoración 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; aspecto que permite, establecer la magnitud de la omisión, que debe ser ostensible y trascendente, so pena de no lograr el objetivo de destruir la presunción de acierto y legalidad, que ampara a la resolución que es objeto del recurso de casación. Resolución del caso concreto: 1, 2 y 5.- La Sentencia de primera instancia, estableció que la trabajadora demandante fue contratada eventualmente, habiendo suscrito dos contratos con una interrupción de 3 meses y 1 día entre cada uno; y si bien, mediante Memorándum de 1 de noviembre de 2018, se le otorgó Ítem Administrativo con cargo a la planilla presupuestaria gestión 2018, en el cargo de Encargada de Redacción en la oficina de publicaciones; por Resolución Rectoral N° 927/2018, se dejó en suspenso dicho aspecto; refiriendo además, que se realice un análisis de caso por caso, según la pertinencia y emitirse nuevos memorándums si corresponde, dejando sin efecto el Ítem otorgado, cursando en obrados los finiquitos correspondientes a la conclusión de cada contrato, declarando improbadamente la demanda. Mediante Auto de Vista N° 322/2021 de 20 de mayo de 2021, la Sala Social, Administrativa, Contenciosa y Contenciosa Administrativa del Tribunal Departamental de Justicia de Chuquisaca, revocó la Sentencia, declarando probada la demanda laboral de fs. 10 a 12, disponiendo la inmediata reincorporación de la demandante al puesto laboral que ostentaba antes de su desvinculación, más el pago de salarios devengados y derechos sociales correspondientes, al considerar que no se encontraría ningún elemento de juicio que demuestre que se habría procedido con lo determinado por la Resolución Rectoral N° 927/2018, en cuanto al análisis y revisión jurídica de la trabajadora y a consecuencia de ello, se hubiese determinado su desvinculación laboral. En base a lo anotado, analizada de manera detallada la Sentencia de instancia y el Auto de Vista recurrido; para establecer si los argumentos del recurso tienen relevancia; contrastados los fundamentos expuestos en las resoluciones judiciales citadas, con los medios probatorios producidos en el proceso y los argumentos expuestos en el recurso de casación en los puntos analizados, este Tribunal, concluye que, el Tribunal de alzada, ha incurrido en un error de hecho en la valoración de la prueba producida en primera instancia; error vinculado a una omisión valorativa y a una incorrecta aplicación del principio de verdad material; conclusión que, se estructura bajo los siguientes argumentos: Conforme se conoce, la valoración probatoria; es facultad privativa de los jueces de instancia, quienes deben apreciar la prueba, conforme las reglas que establece el art. 3 inc. j) desarrollado de manera más amplia en el art. 158 ambos del Código Procesal del Trabajo (CPT), que consagra el principio de libre apreciación de la prueba y el principio de inmediatez. En esta tarea





jurisdiccional, el examen de la prueba, es de todo el universo probatorio producido en el proceso, (principio de unidad de la prueba), siendo obligación del Juez el de valorar en la Sentencia, las pruebas esenciales y decisivas, ponderando ellas por sobre las otras, pero siempre asignándoles un valor probatorio, en sentido del por qué, demuestran o no, una determinada circunstancia; lo contrario significa, incurrir en un error de hecho por omisión valorativa. Esta tarea de apreciación y valoración integral de las pruebas, no fue cumplida de manera correcta por el Tribunal de alzada; por cuanto, en la valoración probatoria realizada en Sentencia, omitieron darle un valor probatorio a la prueba presentada por la demandante y el demandado de fs. 1 y 29 respectivamente; prueba que demuestra, una realidad muy distinta a la reconstruida en el Auto de Vista; y por el contrario, demuestra cuál es el verdadero motivo de la desvinculación laboral. Conforme a ello, se establece que, la actora, suscribió un primer Contrato de Trabajo a plazo fijo (fs. 6), con la Universidad demandada; para desempeñar el cargo de Comunicador dependiente del “Banco de Sangre”, a partir del 4 de mayo hasta el 31 de diciembre del 2017 y un segundo Contrato de Trabajo a plazo fijo (fs. 7), con la Universidad demandada; para desempeñar el cargo de Encargado de Redacción dependiente de “Publicaciones”, a partir del 2 de abril hasta el 31 de diciembre de 2018; por lo que, consta en el caso que, conforme los contratos de fs. 6 y 7 reiterados a fs. 23 y 24 que la UMRPSFCH, contrató en dos oportunidades los servicios de Ana Marcela Díaz Díaz, en el cargo de Comunicador dependiente del Banco de Sangre y de Encargado de Redacción dependiente de Publicaciones. El art. 2 del DL N° 16187, indica: “No está permitido más de dos contratos sucesivos a plazo fijo”, para que pueda ser efectiva la conversión de contrato a plazo fijo a trabajador permanente, debe existir más de dos contratos sucesivos a plazo fijo; es decir, que esta conversión se efectiviza a partir del tercer contrato, al respecto la SCP 134/2014 de 10 de enero, en una de las sub reglas de su contenido, señaló: “Cuando se suscriban más de dos contratos sucesivos a plazo fijo (DL 16187); es decir, a partir del tercer contrato se convierte en indefinido”. En el caso sólo existen dos contratos a plazo fijo; por consiguiente, conforme a lo previsto en la normativa y los alcances descritos en la jurisprudencia precedentemente referida, en el caso, no procedió la conversión de contrato temporal o a plazo fijo a indefinido, en razón a que la actora, no sostuvo una relación laboral con más de dos contratos; incurriendo el Auto de Vista en error de interpretación y aplicación del DL N° 16187, al señalar que se pasó por alto la sucesiva suscripción de contratos a plazo fijo. Además, se advierte que, entre el primer contrato y el segundo contrato, existe una discontinuidad de tres meses y un día; operando una ruptura en la relación laboral, entre contratos, al superar la cesantía de tres meses entre contratos, tiempo previsto para que se materialice esta interrupción, conforme señala la Resolución Ministerial N° 193/72 de 15 de mayo de 1972, en su art. 3; por ello, no puede determinarse las dos contrataciones que tuvo la actora como consecutivos y continuos, pues, se constituyen en contrataciones diferentes, no sólo porque fueron en funciones distintas como Comunicador dependiente del Banco de Sangre en el primero y de Encargado de Redacción dependiente de Publicaciones en el segundo; sino que, transcurrió entre contratos el tiempo previsto por la normativa laboral, para asumir una ruptura de la relación que se sostenía. Por otro lado, en vigencia del segundo Contrato de Trabajo a plazo fijo; para desempeñar el cargo de Encargado de Redacción dependiente de “Publicaciones”, del 2 de abril hasta el 31 de diciembre de 2018; en ese lapso, el Rector saliente de la Universidad demandada, emitió el



Memorando N° 064 de 1 de noviembre de 2018, otorgando a la actora un Ítem Administrativo, en el mismo cargo que desempeñaba en mérito al Contrato a plazo fijo señalado. El 3 de diciembre de 2018, tomó posesión el nuevo Rector; autoridad que, junto al Secretario General de esta Universidad, emitieron la Resolución Rectoral N° 0927/2018 de 4 de diciembre de 2018, de fs. 1, que dispuso: "...dejar en suspenso los memorandos del personal contratado a plazo fijo que pasaron a contrato indefinido (ítem)..." (sic.). Estos hechos demuestran que, el Rector saliente, determinó la emisión de ítems, entre ellos, de la demandante Ana Marcela Díaz Díaz; pocos días antes, al cumplimiento de su mandato y en el mismo cargo que desempeñaba la actora, en el Contrato a Plazo Fijo; es decir, como Encargada de Redacciones, en la Oficina de Publicaciones, asignando este ítem (nuevo), a la planilla presupuestaria de la gestión 2018, como consigna en el contenido del Memorando N° 064 de 1 de noviembre de 2018; sin tomar en cuenta que, el cargo que desempeñaba la demandante tenía dentro del presupuesto un contrato a plazo fijo; y por ello, no se encontraba registrado en el presupuesto de esa gestión. En ese sentido, no se cumplió con las exigencias y requisitos previos para su validez; al no estar registrado dicho ítem en el presupuesto vigente en esa gestión, por lo que, se dejaron en suspenso estos memorandos; los cuales, sin el cumplimiento de requisitos presupuestarios, sin que exista requerimientos de la Unidades a las que fueron asignados estos ítems y a días de la culminación de la gestión del Rector saliente, fueron emitidos para que cargos presupuestados con contratos a plazo fijo, se transforme en cargos indefinidos con Ítem, sin que medie razones valederas y legales para ello. Por lo que, conforme a la facultad prevista en el art. 27 incs. a), b) y q) del Estatuto Orgánico de la Universidad San Francisco Xavier, se emitió la Resolución Rectoral N° 0927/2018 de 4 de diciembre de 2018, que tiene plena validez; en ese sentido, habiéndose dejado en suspenso estas designaciones; la actora, mantuvo su situación laboral de Contrato a Plazo Fijo, que concluyó el 31 de diciembre de 2018; razón por la que, la demandante no pudo marcar su ingreso el 2 de enero de 2019. En ese sentido, se realizó un análisis y revisión jurídica de la trabajadora, mediante Informe D.A.L. N° 399/2019 de fs. 5, ante la solicitud de reincorporación realizada por la actora, en el que se concluye con la existencia de una interrupción entre los contratos de las gestiones 2017 y 2018 superior a tres meses, conforme se desarrolló precedentemente; que de acuerdo al informe de la división de planillas, se procedió a la cancelación de beneficios sociales y derechos, una vez concluidos los contratos de trabajo a plazo fijo, por lo que no podría corresponderle una conversión a contrato indefinido, pronunciamiento que no mereció reclamo alguno mediante el procedimiento correspondiente; aspecto que hubiera podido ser entendido de mejor manera, si al momento de la valoración probatoria, se hubiera realizado un análisis integral de todo el caudal probatorio, integrando todos y cada uno de los elementos de prueba; por el contrario, el Tribunal de alzada solo se limitó a valorar la Resolución Rectoral N° 927/2018 de manera parcial, para establecer el motivo de la desvinculación laboral. En base a ello, se establece que el motivo de retiro de la trabajadora, estaba sujeta estrictamente a la Cláusula correspondiente de la conclusión de contratos, comunicada oportunamente mediante las Circulares N° 012/17 y 09/18; máxime si conforme el art. 1 de la Resolución Rectoral N° 927/2018, se dejó en suspenso los memorándums del personal contratado a plazo fijo y que pasaron a contrato indefinido; toda vez que, como se señaló, la actora no pudo haber gozado de dicho beneficio si no cumplía lo determinado por el art. 3 de la RM. N°



193/72 de 15 de mayo de 1972, al no haberse pactado los contratos por un lapso menor al término de prueba, estos elementos de prueba no fueron valorados ni positiva ni negativamente por el Tribunal de alzada. En mérito a lo expuesto, se concluye que existió una omisión valorativa de los medios de prueba, quebrantado al principio de verdad material; que demuestra un error de hecho en la apreciación de la misma, que amerita ser enmendada por este Tribunal. En cuanto a la Resolución Rectoral N° 927/2018; no se explicó las razones jurídicas respecto a cómo dicha Resolución podía surtir efectos en relación a la ahora accionante, si no existe constancia de haberse notificado o puesto en conocimiento, para que pueda en su caso ser impugnada; al respecto, de una revisión de la Resolución Rectoral señalada de fs. 77, se evidencia que la misma es emitida en razón a la información proporcionada por el Director Administrativo y Financiero, que hizo conocer al Rector de la Universidad el informe N° 278/2018, emitido por el Ing. Gilmar Ramos Flores, Jefe de la División de Sistemas Informáticos de Gestión Financiera, que evidenciaron la variación de niveles y el consiguiente impacto económico considerable que incrementó el déficit financiero por ese concepto para cerrar la gestión fiscal 2018, pues no estaban registradas en el presupuesto vigente de la Universidad esas nivelaciones y en el marco del art. 5 de la Ley de Administración Presupuestaria (LAP) N° 2042 de 21 de diciembre de 1999, que dispone: "Las entidades públicas no podrán comprometer ni ejecutar gasto alguno con cargo a recursos no declarados en sus presupuestos aprobados"; sugiriendo la reversión de las nivelaciones realizadas hasta el mes de noviembre de la gestión 2018, pues no se puede comprometer gasto alguno con cargo a recursos no declarados en el presupuesto aprobado, más aún no existir disponibilidad de recursos y sostenibilidad financiero a corto plazo. Todos estos aspectos hacían inviable el pago, no sólo por no contar con los recursos, sino también por disposición legal expresa; razón por la que, el Rector Sergio Padilla Cortez, en uso de las facultades inmersas en el art. 27 incs. a), b), c) y q) del Estatuto Orgánico de la UMRPSFXCH, que señala: "Son atribuciones del Rector las siguientes: a) Presidir la universidad y orientar sus altos intereses. b) Representar a la universidad en sus actos y relaciones. c) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones del presente estatuto, las resoluciones del H. Consejo Universitario y los reglamentos. q) Ejercer las atribuciones que le encomendare el H. Consejo Universitario", dispuso, en la Resolución Rectoral N° 0927/2018 de 4 de diciembre de 2018: "...dejar en suspenso los memorandos del personal contratado a plazo fijo que pasaron a contrato indefinido (ítem)..."; asimismo, los memorandos de incremento en los niveles salariales de los funcionarios administrativos emitidos en los periodos de septiembre a noviembre de 2018 y los que se hubieren dispuesto para el mes de diciembre, debiendo procederse con el análisis detallado caso por caso, encomendando la ejecución y cumplimiento de tal determinación a cargo de la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección Administrativa y Financiera. De lo anteriormente señalado, se tiene evidenciado que, al no existir la posibilidad económica y menos encontrarse normativa legal que respalde tal determinación, teniéndose por el contrario lo dispuesto por el art. 5 de la LAP N° 2042 de 21 de diciembre de 1999, que prohíbe tal accionar, se dejó en suspenso los memorándums del personal contratado a plazo fijo y que pasaron a contrato indefinido (ÍTEM) emitidos en los periodos de septiembre a noviembre de 2018, entre ellos el de la ahora demandante de fs. 9, no entrando en vigencia por lo antes señalado, además de existir disposición normativa expresa, que no permite tal determinación sin existir los



fondos para ello; por lo que, estaba vigente el contrato a plazo fijo de fs. 47, que en su cláusula cuarta señaló la vigencia del mismo, hasta el 31 de diciembre de 2018, fecha en la cual se extinguió la relación laboral; siendo pertinente también señalar que, en la nota de fs. 2 a 4, expresamente reconoció tener conocimiento integro de la Resolución Rectoral N° 927/2018. Y conforme se desarrolló en la Doctrina Aplicable al caso, se debe realizar y profundizar un análisis de cada controversia particular, de modo tal, que permita al juzgador, en lo posible, arribar a una conclusión fáctica cercana a la verdad histórica de los hechos; y si bien, no existe una paridad jurídica en materia laboral, en el caso, se demostró con la prueba analizada, en su conjunto que no existió una tercera contratación continua a plazo fijo; asimismo, que la otorgación de Ítem, fue realizada por el Rector saliente, sin cumplir con los requisitos, el trámite y los presupuestos para transformar un contrato a plazo fijo, en un Ítem. Además, de la existencia de una Resolución Rectoral que dispone dejar en suspenso los cambios efectuados sin que se haya cumplido la normativa interna para ello, como precedentemente se desarrolló; y si bien rigen principios constitucionales que buscan la favorabilidad del trabajador, ante la desventaja que tiene frente al empleador; bajo este criterio, no puede atenderse pretensiones que no corresponden a la trabajadora; toda vez que, si bien están los principios laborales orientados al resguardo del trabajador, ello no implica, vulnerar derechos o desconocer la verdad histórica de los hechos, dando una razón cegada al trabajador. Teniendo en cuenta estos aspectos, no puede darse curso a la pretensión de la actora; toda vez que, la relación laboral que sostenía con la Universidad demandada, tenía una fecha definida de conclusión; por lo que, no procede la reincorporación solicitada, ante la inexistencia de un despido injustificado o intempestivo. 3, 6, 7, 8 y 9.- Respecto al pago de beneficios sociales y la facultad optativa del trabajador para cobrar su finiquito o en su caso pretender la reincorporación, conforme establece el art. 10-I del DS N° 28699 de 1 de mayo de 2006, que fue modificado por el artículo único del DS N° 495 de 1 de mayo de 2010, que señala: "Cuando el trabajador sea despedido por causas no contempladas en el art. 16 de la Ley General del Trabajo (LGT), podrá optar por el pago de los beneficios sociales o por su reincorporación" (la negrilla es añadida); el trabajador que fue retirado de su fuente laboral y considera que fue por causas ajenas a las previstas en el art. 16 de la LGT o de manera intempestiva, tiene la posibilidad de solicitar el pago de todos los derechos laborales y beneficios sociales que le correspondan, incluido el desahucio; o en su caso, puede solicitar su reincorporación; pero, cuando se asuma una de estas opciones, excluye la otra, porque si se solicitó el pago de sus beneficios, denota en forma expresa su intención de no retornar a su fuente laboral. Pero, esta decisión es netamente atribuida al trabajador, en el caso, la actora Ana Marcela Díaz Díaz; por lo que, la opción de decidir una de las posibilidades que le otorga la Ley, recae sólo en su voluntad; conforme, como se señaló en el Auto Supremo N° 124 de 28 de mayo de 2014: "Tal descripción, obedece a dejar sentado que los mecanismos de instar la reincorporación a la fuente laboral se ven condicionados a una decisión previa de la trabajadora o el trabajador, y al no cobro de beneficios sociales que eventualmente le puedan ser abonables, puesto que el uso de la vía administrativa o jurisdiccional (en el caso de recurrir la reincorporación) le es facultativa y potestativa, ante la alternativa de solicitar el pago de sus beneficios sociales" (La negrilla es añadida); por lo que, debe evidenciarse de manera efectiva que la actora, decidió optar por el cobro de sus beneficios sociales, aspecto que en el



caso no ocurrió; toda vez que, la planilla de finiquitos de fs. 25 y 26, que muestra el conjunto de personas a las cuales se depositó por este concepto, entre las que se encuentra la actora; son actos unilaterales de la entidad empleadora, la UMRPSFXCH; sin que medie una solicitud de este pago o intención de cobro de la trabajadora; no consta su intención de aceptación o que hubiese optado por el cobro y no así por su reincorporación, ante su hipótesis y considerar que hubiese una desvinculación injustificada. La opción asumida por la demandante, fue la de optar por su reincorporación, y no puede, la parte empleadora coartar esta voluntad de elección que la normativa laboral, extendiendo a favor de los trabajadores, realizando el depósito a la cuenta en la que se le pagaba su salario, sin que medie la voluntad de la actora, cuando a entender de la ex trabajadora, hubiese una desvinculación injustificada; por lo que, tenía la opción de solicitar su reincorporación, pretensión que fue plasmada con la demanda planteada, sin que hubiese solicitado o acreditado la intención del cobro de sus beneficios sociales. La Resolución de Doctrina Constitucional N° 001/2021 de 16 de junio, emitida por Sala Plena del Tribunal Constitucional Plurinacional, señaló: "...si bien el espíritu del art. 10 del DS 28669 establece que, ante un despido injustificado el trabajador tiene la opción de aceptar la ruptura de la relación laboral y cobrar sus beneficios sociales o impugnar la decisión del empleador denunciando el retiro intempestivo, a efectos de encontrar seguridad jurídica en el caso que el trabajador acepte la primera opción consolidando así la conclusión de la relación laboral, deben concurrir los siguientes elementos: a) La voluntad inequívoca y documentada del trabajador, declarando conocer los efectos jurídicos de la rescisión del contrato de trabajo; y, b) La constancia escrita del pago de los beneficios y derechos sociales del trabajador, así como las obligaciones sociales del empleador, debiendo necesariamente incluir: b.1) La totalidad de salarios devengados hasta la fecha del retiro; b.2) El desahucio, indemnización por antigüedad, vacaciones, aguinaldos y otros derechos pagaderos a la conclusión de la relación laboral; b.3) Los aportes a la caja de salud; y, b.4) Los aportes a la Administradora de Fondo de Pensiones (AFP)" (La negrilla es añadida). Señalando de manera precisa que, debe mediar en forma inequívoca e incluso documentada, la voluntad del trabajador de haber optado por la opción de cobrar los beneficios sociales, dejando de lado su reincorporación; y si bien, esta Resolución de Doctrina Constitucional, está centrada a resolver e uniformar las consecuencia y procedimiento respecto de las conminatorias emitidas por las representaciones departamentales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social; esta determinación constitucional, en forma específica impone elementos que deben concurrir, para llegarse a determinar inequívocamente la opción asumida por el trabajador que considere fue despedido injustificadamente; más aún, cuando se trate de la de cobrar sus beneficios sociales. Aspectos que, en el presente caso, no se cumplieron; toda vez que, no hubo intención o voluntad de la actora de cobrar sus beneficios sociales; sino la de retornar a su fuente laboral y el pago efectuado de manera conjunta mediante planilla de finiquitos, fue realizado de manera unilateral por la Universidad demandada, sin que medie la voluntad de la actora. Sin embargo, si bien la actora optó por solicitar su reincorporación laboral -ante su hipótesis de que hubiese existido un despido injustificada- este hecho, por sí sólo no acredita que la reincorporación sea viable o procedente; pues, sólo demuestra que opción fue acogida por Ana Marcela Díaz Díaz, que consideró un despido intempestivo; empero, conforme se desarrolló en el análisis efectuado en los anteriores puntos, la desvinculación de la actora, fue por



conclusión de un Contrato a Plazo Fijo. En ese sentido, no existe un retiro injustificado que amerite una reincorporación, conforme a las consideraciones precedentes, respecto al Memorando N° 064 y la Resolución Rectoral N° 0927/2018; no correspondería analizar, cuál la opción que asumió la demandada, conforme al art. 10-I del DS N° 28699; pero al ser una infracción acusada del recurso, este Tribunal considera conveniente y necesario haber efectuado una aclaración sobre este aspecto; cumpliendo además, lo dispuesto en la Resolución Constitucional N° 0120/2022–SCII de 21 de septiembre, emitida por la Sala Constitucional Segunda del Tribunal Departamental de Justicia de Chuquisaca. 4.- Respecto del Auto Supremo N° 527 de 2 de octubre de 2018, emitido por esta Sala, que refiere sobre el pago de sueldos devengados producto de una reincorporación; indicando que: “si es que el trabajador, en el tiempo que estuvo alejado de la fuente laboral a la que pretende reincorporarse, sostuvo otra relación laboral y/o percibió una remuneración a cambio de sus servicios, indistintamente sea en una entidad pública o privada, ya obtuvo un sueldo, y la protección de la estabilidad laboral busca no dejar al trabajador a la intemperie ante un despido arbitrario y sin la percepción de un salario que le permita subsistir; en ese entendido, se deben descontar de los sueldos que debe reponer el empleador al reincorporarlo, los meses o el tiempo que presto servicios en otro lugar y percibió una remuneración a cambio, a objeto de evitar el enriquecimiento ilegítimo y la percepción de doble salario”, resulta un aspecto que no merece pronunciamiento, pues, conforme a las consideraciones anteriores, no corresponde la reincorporación pretendida; por lo que, no se reconocerán sueldos devengados; pero, se aclara que conforme se señaló en el mencionado Auto Supremo, no puede existir doble percepción, por ello, los sueldos devengados producto de una reincorporación, están sujetos a la percepción de ingresos obtenidos durante el tiempo de cesantía, que deben ser descontados, para no reconocerse una doble percepción. En cuanto, al Auto Supremo N° 542/2020 de 16 de septiembre, emitido por la Sala Contenciosa, Contenciosa Administrativa, Social y Administrativa Segunda del Tribunal Supremo de Justicia, que abordó en su análisis, la opción que tiene un ex trabajador, que considere fue desvinculado injustificadamente, de cobrar sus beneficios sociales o de optar por su reincorporación; y que debe acreditarse ineludiblemente, cual fue la voluntad del trabajador. Esta línea que fue asumida en el presente Auto Supremo; pues, conforme a las consideraciones efectuadas en el análisis de los puntos 3, 6, 7, 8 y 9, se concluyó que debe acreditar la voluntad inequívoca y documentada de la trabajadora, de que optó por el cobro de beneficios sociales y no por la solicitud de su reincorporación; no pudiendo suplirse este aspecto con actos unilaterales de la entidad empleadora; consecuentemente los citados Auto Supremos resultan aplicables al caso concreto; empero, en el caso, más allá de demostrarse que la demandante optó por su reincorporación y no así, por el cobro de sus beneficios sociales; se acreditó en el trámite del proceso y conforme a la prueba cursante, que no existió una desvinculación injustificada y que la conclusión de la relación laboral, se materializó por cumplimiento de un contrato a plazo fijo. En consecuencia, siendo evidentes los argumentos del recurso de casación, en los puntos 1, 2 y 5; respecto a la existencia de dos contratos a plazo fijo, discontinuos e individuales entre sí; así como la inexistencia de un despido injustificado; corresponde dar aplicación del art. 220–IV del CPC–2013, aplicables en virtud de lo establecido en el 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, CASA el Auto de Vista N° 322/2021 de 20 de mayo, de fs. 198 a 200, emitido por la Sala Social, Administrativa, Contenciosa y Contenciosa Administrativa del Tribunal Departamental de Justicia de Chuquisaca; y, deliberando en el fondo, declara IMPROBADA la demanda de reincorporación y pago de salarios devengados, incoada por Ana Marcela Díaz Díaz de fs. 10 a 12. Sin costas, en todo el proceso en aplicación de los arts. 39 de la Ley N° 1178 de 20 de julio de 1990 (SAFCO) y 52 del DS N° 23215 de 22 de julio de 1992. Regístrese, comuníquese y cúmplase.-

