



## AUTO SUPREMO

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIASALA CONTENCIOSA Y CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA PRIMERA AUTO SUPREMO N° 599Sucre, 11 de diciembre de 2023Expediente: 558/2023–SDemandante: Catherine Alison Fariñas MurguíaDemandado: “Sociedad Editora HERMENCA LTDA.”Materia: Beneficios Sociales.Distrito: La Paz.Magistrado Relator: Lic. José Antonio Revilla Martínez VISTOS: El recurso de casación interpuesto por la Sociedad Editora HERMENCA Ltda., representado legalmente por Fernando Heriberto Meneses Paz de fs. 179 a 181, en contra del Auto de Vista N° 134/2023 de 7 de julio, de fs. 173 a 174, pronunciado por la Sala Social, Administrativa, Contencioso y Contenciosa Administrativa Primera del Tribunal Departamental de Justicia de La Paz, dentro del proceso Laboral de pago de beneficios sociales y otros derechos, seguido por Catherine Alison Fariñas Murguía contra la sociedad recurrente; el Auto Interlocutorio N° 400/2023 de 28 de septiembre, de fs. 186, que concedió el recurso; el Auto de 25 de octubre de 2023, de fs. 194, que admitió el recurso; todo cuanto ver convino y se tuvo presente:I. ANTECEDENTES PROCESALES:Sentencia.Tramitado el proceso laboral por el pago de beneficios sociales seguido por Catherine Alison Fariñas Murguía contra la “Sociedad Editora HERMENCA LTDA.”; el Juez de Partido del Trabajo y Seguridad Social Octavo, de la ciudad de La Paz, emitió la Sentencia N° 01/2022 de 5 de enero de 2023, de fs. 148 a 152, que declaró PROBADA en parte la demanda de fs. 3 a 5 y subsanada a fs. 24, determinando que la sociedad editora demandada a través de su representante legal, cancele a favor de la demandante, la suma total de Bs.73.375,93.-, (Setenta y tres mil, trescientos setenta y cinco 93/100 Bolivianos), por concepto de indemnización, desahucio, salarios devengados, vacaciones y la multa del 30 %, prevista en el Decreto Supremo (DS) N° 28699 de 1 de mayo de 2006.Auto de Vista.En apelación interpuesta por la “Sociedad Editora HERMENCA LTDA.”; la Sala Social, Administrativa, Contencioso y Contenciosa Administrativa Primera del Tribunal Departamental de Justicia de La Paz, mediante Auto de Vista N° 134/2023 de 7 de julio, de fs. 173 a 174, CONFIRMÓ el recurso de apelación de fs. 156 a 157.II.- RECURSO DE CASACIÓN, CONTESTACIÓN Y ADMISIÓN:Contra el indicado Auto, la “Sociedad Editora HERMENCA LTDA.”, por memorial de fs. 179 a 181, interpuso recurso de casación, conforme a los siguientes argumentos:Afirmó errónea valoración de la prueba, vulneración del art. 159 del Código Procesal del Trabajo (CPT) y errónea aplicación de los arts. 12 y 16 de la Ley General del Trabajo (LGT), 1 del Decreto Supremo (DS) N° 22138 de 21 de febrero de 1981 y 3 del DS N° 110 de 1 de mayo de 2009; puesto que, el Auto de Vista N° 134/2023, determinó mantener el pago del desahucio en favor de la demandante, manteniendo la vulneración generada por la Sentencia, al señalar incoherentemente que la Sociedad Editora Hermenca, no señaló bajo que causal fue despedida la demandante, empero seguidamente afirmó que el motivo de la desvinculación fue el abandono del trabajo, que a criterio del Tribunal de segunda instancia, no fue demostrado por el demandado, presumiendo que existió un despido injustificado e intempestivo; puesto que, indicó que si bien cursan los memorándums de fs. 38 a 40, los mismos no se hicieron validos ante el Ministerio del Trabajo, ni tampoco se evidenció la existencia de un proceso administrativo en contra del demandante para su desvinculación y que por el contrario cursa a fs. 13 carta de la demandante de 23 de julio de 2020, con la que hace conocer el estado de salud de su esposo



que se encontraba aislado; es así que, se evidencia una errónea valoración de la prueba de fs. 38 a 40, puesto que la demandante nunca fue despedida, sino que abandonó su fuente de trabajo desde el 17 de julio de 2020. Indicó que, ante la existencia de irregularidades de faltantes de materiales, se pidió los informes y descargos respectivos a la demandante, al ser su responsabilidad, extremo demostrado por los comprobantes de egreso Nos. 34-07-2020, 91-07-2020, 22-8-2020, 35-8-2020, 219-7-2020, 416-7-2020, 415-7-2020, 502-7-2020, 69-8-2020, que demuestran el pago de salarios a la demandante y los descuentos por materiales faltantes, al ser encargada de almacenes, no existiendo al respecto reclamo alguno de descuentos injustificados; es así que, por estos hechos irregulares la demandante dejó de asistir a su trabajo; por lo que, la nota de fs. 13 no justifica la ausencia a su puesto de trabajo al no tener un respaldo como una prueba de Covid o algún certificado que acredite que el esposo de la demandante se encontraba con Covid, por lo que debía aislarse, además de ser su obligación acreditar la ausencia por más de 6 días hábiles y por el contrario, la prueba de fs. 13 demuestra que la demandante se ausentó injustificadamente por más de 6 días de su puesto de trabajo, siendo evidente que existió una errónea valoración de las pruebas referidas, no existiendo por tanto un despido injustificado. Añadió que, también existe una errónea valoración de los memorándums de llamada de atención a la demandante de fs. 38 a 40, correspondientes a enero de 2020, marzo y junio de 2020, por realizar un trabajo deficiente como encargada de almacenes, por desorganización y pérdida de materiales que se encontraban a su cargo, siendo esta la razón por la que dejó de asistir a su fuente laboral, constituyendo un abandono de trabajo, elementos probatorios que fueron omitidos por el Auto de Vista recurrido y no fueron objetados por la demandante; por lo que, no es legal ni razonable que no se valore los elementos probatorios detallados en su conjunto e integralmente, lo que supone una violación del art. 159 del CPT, referido a la amplitud probatoria documental. Concluyo señalando que, el Auto de Vista omitió valorar los biométricos y planillas de asistencia de los trabajadores, de la época posterior a la cuarentena, en las que se evidencia la ausencia de la demandante a su fuente de trabajo desde el 17 de julio de 2020, fecha desde la cual no justificó su ausencia por más de 6 días, razón por la cual no le corresponde el desahucio; además que, debe considerarse las pruebas testificales de cargo de, Israel Marcos Sandoval Escobar, Jaime Juvenal Zeballos Amru, Elizabeth Maribel Rada Rada e Ivanof Alberto Paredes Morales, las cuales corroboran que la demandante abandonó sus funciones; por lo que al demostrarse que la demandante abandono sus funciones, se aplicó indebidamente los arts. 12 de la LGT, 1 del DS N° 22138 de 21 de febrero de 1989 y 3 del DS N° 110 de 1 de mayo de 2009, además que el art. 12 de la LGT fue retirado del ordenamiento jurídico por la Sentencia Constitucional N° 009/2017 de 24 de marzo de 2017 y erradamente el Auto de Vista se abala en tal precepto jurídico. Petitorio.Solicitó, se conceda el recurso y deliberando en el fondo, se Case el Auto de Vista y se deniegue el pago del desahucio.Contestación al recurso:Notificada la demandante con el recurso de casación, contestó el mismo conforme sale de fs. 184, solicitando se declare la improcedencia del recurso.Admisión:Concedido el recurso por Auto Interlocutorio N° 400/2023 de 28 de septiembre de 2023 de fs. 186, este Tribunal mediante Auto de 25 de octubre de 2023 de fs. 192, declaró admisible el mismo, por lo que se pasa a resolver:III: FUNDAMENTOS JURÍDICOS Y JURISPRUDENCIALES DEL FALLO.Doctrina y jurisprudencia aplicable al



caso: En consideración de los argumentos expuestos por el recurrente, de acuerdo a la problemática planteada, se realiza una interpretación desde y conforme la Constitución Política del Estado, el bloque de constitucionalidad y las normas ordinarias aplicables al caso concreto; en ese marco caben las siguientes consideraciones de orden legal: Principio de verdad material El art. 180–I de la Constitución Política del Estado (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 solo a los hechos y circunstancias, tal como ocurrieron, en estricto cumplimiento con las garantías procesales. En ese contexto la SCP N° 1662/2012 de 1 de octubre, define al principio procesal de verdad material, cuando precisa: “...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 derecho 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.” El derecho del trabajo y los derechos del trabajador. Inicialmente, debe puntualizarse que el Derecho del Trabajo encuentra como objetivo permanente, mantener un equilibrio en la relación laboral, teniendo presente que el trabajador tradicionalmente frente a su empleador se constituye en el más débil de esa relación; de tal manera, dada la naturaleza y características propias del derecho del trabajo, los derechos de los trabajadores, se encuentran protegidos mediante el reconocimiento de principios debidamente resguardados constitucionalmente; es así, que el art. 48–II de la CPE, prevé “...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...”. Derechos que, además, distinguen entre sus características a la irrenunciabilidad; siendo nula cualquier convención o acuerdo en contrario o que tienda a burlar sus efectos, conforme instituye el art. 48–III de la CPE, en relación con el art. 4 de la Ley General del Trabajo (LGT). Asimismo, dada la evidente desproporción de fuerzas y condiciones entre el empleador y el trabajador; durante el transcurso del tiempo, se emitieron diferentes normas legales con el fin de resguardar los derechos del trabajador; es así que, el 01 de mayo de 2006, se promulgó el DS N° 28699, bajo el espíritu de propugnar las garantías y la estabilidad laboral, frente a la libre contratación y libre rescisión, que dio lugar a diferentes excesos en los procesos de contratación obrero-patronales, ocasionando decisiones arbitrarias para despedir a los trabajadores. Desvinculación laboral y prohibición de despido injustificado: 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”. A ese efecto el Convenio C-158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “Sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador”, en su art. 4, establece que: “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio” (el resaltado es añadido). Este Convenio en su art. 8, establece el derecho del trabajador a recurrir ante la autoridad competente cuando considere que la terminación de su relación de trabajo es injustificada. En conclusión, se establece que, el trabajador sujeto a la LGT, tiene el derecho de conservar su empleo durante su vida laboral; ésta protección encuentra su fundamento en que la estabilidad de la relación laboral da seguridad y confianza al trabajador para permitirle continuar con su trabajo, porque 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, porque la inestabilidad en el trabajo crea problemas sociales colaterales, como la desocupación, pobreza, delincuencia y otros. Este principio expresa la necesidad social de atribuirle una larga duración a las relaciones de trabajo y de proteger al trabajador contra el despido arbitrario e injustificado por parte del empleador, protege uno de los derechos fundamentales como es el derecho al trabajo; sin embargo, existen causas legales que justifican el despido, incluso, sin derecho a desahucio como las establecidas en los arts. 16 de la LGT y 9 de su Decreto Reglamentario (DR). Para que un despido pueda ser calificado como justificado dentro del espectro que la legislación laboral dispone, éste debe producirse por causas que dentro de un margen de razonabilidad objetiva y previa probanza, estén relacionadas a la conducta del trabajador, y que -entre otros aspectos- eventualmente conlleven la afectación grave de los medios de producción o la estructura organizativa del empleador; entonces, existe un límite claro respecto de la desvinculación laboral, atribuible al empleador, cuyo principal elemento estriba, precisamente en el establecimiento veraz y objetivo de la justa causa del despido, siendo ésta la barrera que impide un accionar discrecional de parte del empleador y es resguardado por los principios protectores establecidos en la legislación constitucional y ordinaria en el Estado. Con lo expuesto, se debe admitir que un despido justificado, no necesariamente consulta con los arts. 16 de la LGT, 9 de su DR y por vulneración al Reglamento Interno de la institución, por cuanto el despido puede originarse en una necesidad empresarial con la finalidad de prevenir una afectación de la entidad, de modo tal, que ponga en riesgo el funcionamiento de la empresa y sus consecuencias inmediatas respecto a todos los dependientes. También conviene precisar que, conforme dispone el art. 6 del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo (DR-LGT), el contrato individual de trabajo constituye ley entre partes, siempre que sus cláusulas no impliquen una renuncia del trabajador a cualquiera de los derechos que le son reconocidos, advirtiéndose que el contrato de prestación de servicios en cuestión, atentó los derechos laborales del trabajador que conforme prevé el art. 4 de la LGT y que conforme a la nueva constitución se emitieron varias normas protectivas de los derechos de los trabajadores sin



discriminación alguna, por constituir éstos, la base del orden social y económico de Estado, entre ellas el ya citado DS N° 28699 de 1 de mayo de 2006, cuyo art. 5 prevé: "Cualquier forma de contrato, civil o comercial, que tienda a encubrir la relación laboral, no surtirá efectos de ninguna naturaleza, debiendo prevalecer el principio de realidad sobre la relación aparente". Al respecto debe recordarse, que conforme la naturaleza propia del proceso laboral y su distinción con otras ramas del Derecho, así como su concepción desde la Constitución Política del Estado, debe existir una inexcusable valoración conjunta de los medios de prueba a la que se sujeta el juzgador, la libre valoración de la prueba de acuerdo a los principios que informan la sana crítica, la lógica y la experiencia, sin encontrarse sujeto a su tarifa legal, atendiendo las circunstancias relevantes del proceso y la conducta procesal observada por las partes, conforme prevé los arts. 3 inc. j) y 158 del CPT; y por otra parte, debe darse cumplimiento irrestricto de los principios protectivos resguardados constitucionalmente a favor de toda trabajadora o trabajador, conforme dispone el art. 48-II de la CPE; elementos, que el juzgador debe subsumir en el principio de la verdad material, por el que debe prevalecer dicha verdad sobre la verdad formal. Sobre el desahucio En cuanto al desahucio, el art. 16 de la LGT, determina las causales por las que procederá el despido de un trabajador, no debe perderse de vista que la norma citada señala claramente que si el trabajador incurre en una de sus previsiones "No habrá lugar a desahucio ni indemnización...". Por otra parte, dicha disposición debe ser interpretada en relación con el art. 13 del mismo texto legal, que establece que "Cuando fuere retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad, el patrono estará obligado independientemente del desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios...". Si bien la normativa laboral protege y tutela las relaciones de trabajo y al trabajador, no impone al empleador la permanencia de un trabajador o empleado en contra de su voluntad; así, la relación de trabajo supone la existencia de dos voluntades con un objetivo común, cual es el producto derivado de las acciones de ambas partes, y es por esta razón que se introdujo la previsión contenida en los arts. 13 y 16 de la LGT, concordantes con los arts. 8 y 9 de su Decreto Reglamentario y las Leyes de 8 de diciembre de 1942 y de 23 de noviembre de 1944, que determinan un freno a los abusos en que el empleador pudiera incurrir al despedir a un trabajador sin causa justificada, instituyéndose por esta razón el derecho del trabajador al cobro del desahucio, consistente en el pago del equivalente de 3 meses de sueldo o salario. Error de hecho y derecho en la valoración de la prueba. El autor Pastor Ortiz Mattos, en su obra, el Recurso de Casación en Bolivia, expresa "...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", y "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." En base a lo anotado, si se acusa error de hecho y de derecho, al no tratarse de un mismo y único concepto, conforme señala la doctrina, estos deben desarrollarse de manera separada, objetiva y concreta; ya que en el primer caso, el error debe quedar objetivamente demostrado y ser manifiesto como dispone la norma, por lo que debe ser contrastado dicho error con un documento auténtico que lo demuestre, a efectos que de manera excepcional, se proceda a una revaloración de esa prueba; y en el segundo caso,



la especificación debe recaer en los medios de prueba aportados al proceso y a los que el juzgador de instancia no le atribuyó el valor que la ley le asigna. 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 haya dejado de considerar algunas pruebas si la Sentencia se funda en otras que no han sido atacadas. 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, lo que permite a la Sala 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. Ese error de hecho por lo tanto requiere, ser ostensible y manifiesto lo que en palabras del autor René Parra significa “sea evidente, patente, claro, sin que para apreciarlo se puedan efectuar elucubraciones o racionamientos complejos”. La libre valoración de la prueba en materia laboral. Por otra parte, corresponde referir que, dada la implicancia de los derechos tutelados en materia social y conforme a la naturaleza propia de los mismos, que asisten a todo trabajador en el marco de los principios rectores que deben observarse ante una evidente desproporción y desigualdad frente a su empleador; es que la normativa laboral a ser aplicada desde la CPE, conforme establece el art. 48-II, importa, que el juzgador en relación a la valoración de la prueba, no sujeta su decisión a aquella tasada; es así, que circunscribiendo su decisión en la valoración del conjunto de pruebas, tomando en cuenta que conforme prescribe el art. 3-j) del CPT, que determina la libre apreciación de la prueba, le corresponde valorar las pruebas con un amplio margen de libertad de acuerdo a la sana lógica; y en relación con el art. 158 del mismo cuerpo legal, no se encuentra sujeto a la tarifa legal de las pruebas; por lo tanto, formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios que informan la sana crítica de las mismas y atendiendo a las circunstancias relevantes del proceso y a la conducta procesal observada por las partes; apreciando además de ello los indicios de forma conjunta, destacando su gravedad, concordancia y convergencia, conforme dispone el art. 200 del CPT. Por otra parte, dentro del proceso social, se ha instituido reglas constitucionales para la aplicación de los principios de protección de los trabajadores y la inversión de la prueba, que han sido desarrolladas, tanto en los arts. 4º del DS N° 28699 de 1º de mayo de 2006 y 3 inc. g) y h), 66 y 150 del CPT, estableciéndose por el primero, que el Estado tiene la obligación de proteger al trabajador asalariado, en base a las reglas “in dubio pro operario”, que consiste que en caso de existir duda sobre la interpretación de una norma, se debe preferir la interpretación más favorable al trabajador y “la condición más beneficiosa”, que establece que 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 aplicarse; asimismo, la norma citada establece la vigencia del principio de primacía de la realidad donde prevalece la realidad de los hechos a lo acordado por las partes, mientras que la segunda establece que en los procesos laborales la carga de la prueba corresponde al empleador, sin perjuicio que éste, pueda ofrecer las pruebas que estime conveniente; por consiguiente corresponde al empleador



demandado, desvirtuar los fundamentos de la acción. El artículo 48-I, II y III de la CPE, sostiene que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio, las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de los trabajadores, de primacía de la relación laboral, de continuidad y estabilidad laboral, de no discriminación y de inversión de la prueba a favor del trabajador; asimismo, dispone que los derechos y beneficios reconocidos en favor de los trabajadores son irrenunciables y son nulas todas las convenciones contrarias. Resolución del caso concreto: El recurrente en su recurso de fondo refiere que, no corresponde el pago del desahucio a favor de Catherine Alison Fariñas, puesto que la misma hizo abandono por más de seis días a su fuente laboral, por lo que el Tribunal de alzada, vulneró el art. 159 del CPT y aplicó erróneamente los arts. 12 y 16 de la LGT, 1 del DS N° 22138 de 21 de febrero de 1981 y 3 del DS N° 110 de 1 de mayo de 2009; puesto que, el Auto de Vista N° 134/2023, valoró erradamente los memorándums de fs. 38 a 40, al afirmar que los mismos, no son tomados en cuenta al no ser validados ante el Ministerio del Trabajo; igualmente alegó errónea valoración de los comprobantes de egreso Nos. 34-07-2020, 91-07-2020, 22-8-2020, 35-8-2020, 219-7-2020, 416-7-2020, 415-7-2020, 502-7-2020, 69-8-2020, que demuestran el pago de salarios a la demandante y los descuentos por materiales faltantes; al igual que, la nota de fs. 13 que no justificó la ausencia a su puesto de trabajo, sino que demuestra que la demandante se ausentó injustificadamente por más de 6 días de su puesto de trabajo, siendo evidente que existió una errónea valoración de las pruebas referidas, no existiendo por tanto un despido injustificado, sino un abandono de la fuente laboral por un trabajo deficiente como encargada de almacenes y pérdida de materiales que se encontraban a su cargo; por lo que, no sería legal ni razonable que no se valore los elementos probatorios detallados en su conjunto e integralmente. Indicó también como otros elementos no valorados por el Auto de Vista, los biométricos y planillas de asistencia de los trabajadores, de la época de posterior a la cuarentena, en las que se evidenció la ausencia de la demandante a su fuente de trabajo desde el 17 de julio de 2020, fecha desde la cual no justificó su ausencia por más de 6 días; además de las pruebas testificales de cargo de, Israel Marcos Sandoval Escobar, Jaime Juvenal Zeballos Amru, Elizabeth Maribel Rada Rada e Ivanof Alberto Paredes Morales, las cuales corroboraron que la demandante abandono sus funciones; añadiendo que, el art. 12 de la LGT fue retirado del ordenamiento jurídico por la Sentencia Constitucional N° 009/2017 de 24 de marzo de 2017 y erradamente el Auto de Vista se abala en tal precepto jurídico. En cuanto a las documentales de fs. 38 a 40, de memorándums N° 17/2020, N° 08/2020 y N° 02/2019, de llamadas de atención a Catherine Fariñas por incumplimiento de funciones como encargada de almacenes; documentales que solo acreditan llamadas de atención a la demandante y como concluyo el Tribunal de alzada no tienen constancia de visación alguna por las oficinas del Ministerio del Trabajo como señalo el Auto de Vista confutado y no acreditan que la demandante abandonó su fuente laboral por más de 6 días como afirma el recurrente; en cuanto a la nota de 20 de julio de 2020, de fs. 13, suscrita por Catherine Alison Fariñas Murguía, dirigida y recibida por la Editora HERMENCA Ltda., haciendo conocer que su pareja y padre de su hija, que es médico de la Caja Petrolera de Salud fue aislado por Córd-19 y que esta nota la presenta a solicitud de sus superiores a los cuales hizo conocer de manera verbal, además hace conocer que ella se encuentra a cargo y cuidado de su hija de 2 años y 7 meses de edad, solicitando por todo ello el permiso respectivo por la



emergencia sanitaria de la pandemia del C6vid-19, no siendo evidente que como afirm6 el recurrente esta documental acreditaría una ausencia de la fuente laboral por m6s de seis días, documental que no fue observada ni enervada por el demandado. En cuanto a los elementos de prueba reclamados en el recurso de apelaci6n y que no merecieron pronunciamiento por el Tribunal de alzada, se tiene los comprobantes de egreso Nos. 34-07-2020, 91-07-2020, 22-8-2020, 35-8-2020, 219-7-2020, 416-7-2020, 415-7-2020, 502-7-2020, 69-8-2020 de fs. 1 a 26 del anexo; efectuada la revisi6n de tal documental, las mismas se constituyen en comprobantes de egreso por pago de salarios mensuales de la gesti6n 2020 a los trabajadores de la Sociedad Editora HERMENCA, no aportando elementos que acrediten que la demandada abandono injustificadamente sus funciones por m6s de seis días su fuente de trabajo como afirma el demandado; respecto a los registros biom6tricos y planillas de asistencia de los trabajadores, de la 6poca de posterior a la cuarentena de fs. 95 a 164, registra ingresos y salidas del personal de la editora demandada y no la ausencia injustificada de la demandante desde el 17 de julio de 2020; en cuanto a las pruebas testificales de cargo de, Israel Marcos Sandoval Escobar, Jaime Juvenal Zeballos Amru, Elizabeth Maribel Rada Rada e Ivanof Alberto Paredes Morales de fs. 118 a 121, en cuanto a la segunda pregunta del cuestionario, solo sealan que dejo de asistir a su fuente de trabajo y no acreditan como afirma el recurrente la inasistencia injustificada por m6s de seis días de la demandante; por lo que respecto a estos elementos de prueba, se evidencia que los mismos no aportan o evidencian elementos que hagan variar los argumentos y fundamentos del Auto de Vista recurrido. En este contexto, en cuanto a la err6nea valoraci6n de la prueba por los de instancia en relaci6n a la procedencia del pago del desahucio se tiene que, tanto el Juez de primera instancia como el Tribunal de alzada, valoraron la prueba aportada de cargo como de descargo, conforme consta de la Sentencia apelada y del Auto de Vista recurrido, evidenciando la valoraci6n minuciosa de la prueba tanto testifical de cargo y descargo, como documental, llegando a determinar la inexistencia de un despido injustificado. Respecto a lo afirmado por el demandado de que, Catherine Alison Fariñas abandono injustificadamente su fuente de trabajo, el demandado no acredit6 con prueba fehaciente tala afirmaci6n, admitiéndose por el contrario la nota de fs. 13, por la cual la demandada solicita permiso por tener que estar en cuarentena por el C6vid-19 al ser su esposo m6dico de la Caja Petrolera de Salud y encontrarse aislado, adem6s de tener una niña menor de 2 aros y 7 meses a su cuidado, fundando tambi6n tal solicitud en el marco de lo dispuesto por el DS N° 4196 de 17 de marzo de 2020, que declara emergencia sanitaria nacional y cuarentena en todo el territorio del Estado Plurinacional de Bolivia, contra el brote del Coronavirus (COVID-19), consecuentemente, no podía existir un abandono injustificado si la actora se encontraba en aislamiento aludido en su nota de fs. 13, la cual tiene cargo de recepci6n de la sociedad editora, no cursando tampoco representaci6n o rechazo a tal solicitud, por lo que, los de instancia, advirtieron la inexistencia de prueba fehaciente que acredite el retiro justificado de la actora, toda vez que la sociedad editora demandada no acredit6 de manera fehaciente este hecho. En ese sentido, conforme se estableci6 en la doctrina aplicable al caso, el demandado tiene la obligaci6n de desvirtuar con la prueba que considere conveniente las pretensiones del trabajador y ante la ausencia de prueba id6nea que desvirtúe los derechos reclamados, se refutan como ciertos; se aplica la presunci6n favorable, que la materia y la propia Constituci6n, establecen en favor del





trabajador, determinadas en el art. 182 del CPT; claro está, que la pretensión debe ser razonable, lógica y dentro del margen de lo posible. Siguiendo el razonamiento anterior y tomando en cuenta la previsión del art. 48-III de la CPE, es menester puntualizar que los derechos sociales reconocidos a los trabajadores son irrenunciables, siendo deber del Estado a través de la jurisdicción laboral, brindarles la tutela efectiva conforme a los principios proteccionistas que rigen y sustentan a la legislación laboral, más aún al tratarse del salario, el cuál conforme al art. 52 de la LGT, se otorga por el pago del trabajo efectivo del trabajador y se emplea para su sustento y el de su familia. De la revisión del cuaderno procesal, se establece que el empleador desvinculó a la demandante injustificadamente de su fuente laboral, lo que ciertamente constituye despido injustificado atribuible al empleador, puesto que si consideró que la ahora demandada incumplía sus funciones como responsable de los almacenes de la sociedad editora, ocasionando pérdidas de materiales entre otros, el empleador cuando observó que, Catherine Alison Fariñas Murguía incurrió en una conducta tipificada como faltas por la normativa de la empresa, no puede despedirlo directa e inmediatamente, más al contrario, en resguardo de la garantía del debido proceso y del principio de presunción de inocencia, se debe iniciar un proceso administrativo interno en la vía disciplinaria, si a la conclusión de este proceso se logra determinar que efectivamente el trabajador ha incurrido en una conducta dolosa o culposa que amerite una sanción, en dicho momento estará facultado para despedirlo en forma justificada, dando por concluida la relación laboral, de donde en primer término se desprende que el despido de Catherine Alison Fariñas Murguía no fue justificado, por cuanto la misma no fue sometido a un proceso interno previo, precisamente en resguardo de las garantías y principios constitucionales del debido proceso y de presunción de inocencia, proceso interno dentro del cual tenía todas las facultades y oportunidades para asumir y ejercer su derecho a la defensa, que si no lo hizo es algo que compete estrictamente al fuero interno del interesado, en segundo término cabe señalar que como consecuencia del proceso interno se establecen responsabilidades por los hechos atribuidos, lo cual determina la procedencia de su despido, en tal mérito de lo revisado y cursante en obrados, este Tribunal Supremo no advierte que se hubiera llevado adelante un proceso interno, enmarcado en un debido proceso, en consecuencia para que un despido se entienda como legal y justificado es necesario que el trabajador sea sometido previamente a un proceso interno y se determine que la conducta del trabajador se adecúe a una de las causales del Art. 16 de la LGT y Art. 9 de su reglamento, situación esta última que no se dio en el presente caso, en consecuencia y considerando que hubo proceso interno en resguardo de los principios del debido proceso y de presunción de inocencia, no existiendo por tanto una causal justificada para la desvinculación laboral de Catherine Alison Fariñas Murguía, por lo que el Juez de Primera instancia al otorgar el beneficio del desahucio obraron conforme a los antecedentes del proceso. Es importante señalar que, la normativa laboral a ser aplicada desde la CPE, conforme establece el art. 48-II, importa, que el juzgador en relación a la valoración de la prueba, no sujeta su decisión a aquella tasada; es así, que circunscribiendo su decisión en la valoración del conjunto de pruebas, tomando en cuenta que conforme prescribe el art. 3-j) del CPT, que determina la libre apreciación de la prueba, le corresponde valorar las pruebas con un amplio margen de libertad de acuerdo a la sana lógica; y en relación con el art. 158 del mismo cuerpo legal, no se encuentra sujeto a la tarifa legal de las pruebas; por lo tanto, formará libremente su convencimiento,



inspirándose en los principios que informan la sana crítica de las mismas y atendiendo a las circunstancias relevantes del proceso y a la conducta procesal observada por las partes; apreciando además de ello los indicios de forma conjunta, destacando su gravedad, concordancia y convergencia, conforme dispone el art. 200 del CPT; por lo que, el reclamo del recurrente de no ser legal ni razonable que no se valore los elementos probatorios detallados en su conjunto e integralmente, no resultan ser evidentes y menos las denuncias de vulneración del art. 159 del CPT y aplicación errónea de los arts. 12 y 16 de la LGT, 1 del DS N° 22138 de 21 de febrero de 1981 y 3 del DS N° 110 de 1 de mayo de 2009 por el Auto de Vista recurrido. En cuanto a lo señalado de que el Auto de Vista se basó en el art. 12 de la LGT, que fue retirado del ordenamiento jurídico por la Sentencia Constitucional N° 009/2017 de 24 de marzo de 2017; al respecto, es importante señalar que efectivamente la Sentencia Constitucional Plurinacional (SCP) N° 0009/2017 de 24 de marzo, declaró LA INCONSTITUCIONALIDAD del art. 12 de la LGT y el art. Único del DS N° 6813 de 3 de julio de 1964, empero, no resulta ser evidente que el Tribunal de alzada, hubiese basado su decisión del Auto de Vista N° 134/2023 de 7 de julio, en tales normativas declaradas inconstitucionales. En consecuencia, corresponde declarar infundado el recurso de casación en el fondo, conforme prevé el art. 220-II del CPC-2013, 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 conferida en el art. 184-1 de la CPE y el art. 42-I-1 de la LOJ, declara INFUNDADO el recurso de casación en el fondo interpuesto por la Sociedad Editora HERMENCA Ltda., representado legalmente por Fernando Heriberto Meneses Paz de fs. 179 a 181; consecuentemente, mantiene firme y subsistente el Auto de Vista N° 134/2023 de 7 de julio, de fs. 173 a 174, pronunciado por la Sala Social, Administrativa, Contencioso y Contenciosa Administrativa Primera del Tribunal Departamental de Justicia de La Paz. Se regula el honorario del profesional abogado en la suma de Bs.2000.- (Dos mil bolivianos) que mandará pagar el Tribunal ad quem. Regístrese, notifíquese y devuélvase.

