

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No.

419-22

La Paz,

28 JUN. 2022

VISTOS:

El Recurso de Revocatoria interpuesto mediante Hoja de Ruta Externa 2022-27096 de fecha 30 de mayo de 2022, por el impetrante OMAR SADUD GUILLEN, con C.I. 2443721 LP., en representación legal del "GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE LA PAZ - G.A.M.L.P.", en mérito al Testimonio Poder N° 2844/2021, en contra la CONMINATORIA: J.D.T.L.P. /BDFB/No. 191/2022, de fecha 22 de abril de 2022, todo lo que vino y se tuvo presente.

CONSIDERANDO:

Que, los parágrafos I y II del artículo 48 de la Constitución Política del Estado, establece que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio y que 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.

Que, conforme el artículo 4 de la Ley 2341, dispone que la administración pública se regirá bajo los siguientes principios: Principio fundamental: El desempeño de la función pública está destinado exclusivamente a servir los intereses de la colectividad; Principio de sometimiento pleno a la ley: La Administración Pública regirá sus actos con sometimiento pleno a la ley, asegurando a los administrados el debido proceso y el Principio de impulso de oficio: La Administración Pública está obligada a impulsar el procedimiento en todos los trámites en los que medie el interés público;

Que, el artículo 61 de la precedente Ley prevé, que los recursos administrativos serán resueltos confirmando o revocando total o parcialmente la resolución impugnada, o en su caso, desestimando el recurso si éste estuviese interpuesto fuera de término, no cumplierse las formalidades señaladas expresamente en disposiciones aplicables o si no cumplierse el requisito de legitimación establecido.

Que, el artículo 121 del Decreto Supremo N° 27113 de 23 de julio de 2003, prevé que la autoridad administrativa resolverá el Recurso de Revocatoria en un plazo máximo de veinte (20) días, computables a partir del día de su interposición.

CONSIDERANDO:

Que, en fecha señalada se emite Única Citación (Caso N° 423/22-D0) de REINCORPORACIÓN POR ANAMOVILIDAD LABORAL, se hizo presente a la audiencia en calidad de denunciante el Sr. **MARCO CHRISTIAN LUPA CABRERA con C.I. 4824267. L.P.**, asistido por su abogado Freddy Hail Bustillos Zarco con matrícula profesional 679629FHBZ, en representación del denunciado se presentó el abogado Omar Salud Guillén con C.I. N° 2443721 L.P., con poder de representación legal Testimonio N° 2844/2021 de Notaría de Fe Pública N° 071 del Municipio de La Paz, instalándose la audiencia con presencia de las partes:

- En primera instancia toma la palabra el trabajador y manifiesta lo siguiente: *el señor Christian Lupa Cabrera, viene trabajando hace 5 años con contratos continuos con el cargo de encargado de almacenes en el hospital cotahuma, a partir de 11 de febrero el trabajador viene sufriendo actos de acoso laboral por parte de la directora del Hospital Cotahuma, lo cual ha sido denunciando en este ministerio le pasan memorándums de llamadas de atención entre otras, hasta que en fecha 24 de marzo le pasan su memorándum de desvinculación de manera ilegal vulnerando su inamovilidad laboral del cual goza el trabajador, al tener una hija pequeña de 5 meses de nacida, no habiendo un proceso interno*



sin darle la oportunidad de defenderse, siendo que su contrato suscrito tenía una fecha de vencimiento el 31 de diciembre de 2022.

Posteriormente toma la palabra la parte empleadora y manifiesta lo siguiente: señalar que el presente caso es un caso bastante especial toda vez que el figura como padre progenitor, pero esa condición no le da el derecho de incumplir sus funciones, no le da derecho de ser irrespetuoso incluso con palabras soeces a la propia Directora del Hospital Municipal de Cotahuma, el señor Lupa ha tenido una serie de problemas que han acontecido al interior del hospital él como responsable de almacenes se ha negado usar el barbijo que es obligatorio, a raíz de eso se hizo la primera llamada de atención, segunda llamada de atención a raíz de otro percance con la directora que tenido que llamar a la policía, y finalmente a raíz de otro incumplimiento de las normas básicas específicamente del mal comportamiento del señor que se tomó la decisión de desvincularlo.

Que, la Inspectoría de Trabajo emite el Informe **MTEPS-DGAA-UA-ZAC-0067-INF/22** de fecha 07 de abril de 2022, el mismo concluye y recomienda. "Por todos los antecedentes y los argumentos vertidos en audiencia, del análisis jurídico, en aplicación de los principios protectores del derecho laboral se establece que al trabajador se lo despide injustificadamente y al no haber presentado el empleador documentación de descargo que justifique el despido, por lo tanto recomiendo a su autoridad emita la correspondiente **CONMINATORIA DE REINCORPORACIÓN** del trabajador **MARCO CHRISTIAN LUPA CABRERA** al Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, al mismo puesto que ocupaba al momento de su desvinculación, es decir, **ENCARGADO DE ALMACENES** y con el mismo salario, conforme lo establecido por el Decreto Supremo 28699 de 1 de mayo de 2006, Decreto Supremo 0495 de 01 de mayo 2010 y la Resolución Ministerial N° 868/10 de 26 de Octubre 2010."

CONSIDERANDO:

Que, el Recurso de Revocatoria interpuesto mediante Hoja de Ruta Externa N°2022-27096 de fecha 30 de mayo de 2022, por el impetrante OMAR SADUD GUILLEN, con C.I. 2443721 LP., en representación legal del "GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE LA PAZ - G.A.M.L.P.", en mérito al Testimonio Poder N° 2844/2021, en contra la CONMINATORIA: J.D.T.L.P. /BDFB/No. 191/2022, de fecha 22 de abril de 2022, es respondido en derecho de acuerdo a los siguientes argumentos.

Que, en primer lugar, debe considerarse que el contrato a plazo fijo es un contrato laboral suscrito y plasmado de forma escrita entre el empleador y el trabajador, sin embargo, dadas las características propias que tiene este tipo de contrato en materia laboral, el mismo requiere cumplir ciertas formalidades para poder adquirir eficacia jurídica y que en el presente caso los contratos realizados con el trabajador **Sr. MARCO CHRISTIAN LUPA CABRERA con C.I. 4824267 L.P.**., carecen de eficacia jurídica que la Ley manda, toda vez que estos no cuentan con el visado correspondiente del Ministerio de Trabajo conforme dicta el Art. 22 de la Ley General del Trabajo de 08 de diciembre de 1942: "El contrato de trabajo requiere, para alcanzar eficacia jurídica ser refrendado por la autoridad del trabajo o la administrativa en defecto de aquella.", concordante con el Art. 14 de su Decreto Reglamentario que señala "El contrato de trabajo celebrado por escrito requiere, para alcanzar eficacia jurídica, ser refrendado por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por la autoridad administrativa superior del lugar (...)", en consecuencia debe quedar claro que los contratos suscritos entre el trabajador y el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, carecen de eficacia Jurídica.

Que, con respecto a los argumentos de la parte recurrente y lo señalado en audiencia se tiene que el trabajador prestó sus servicios en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz el Sr. **MARCOS CHRISTIAN LUPA CABRERA con C.I. 4824267 L.P.**, como empleado municipal eventual en el cargo de **ENCARGADO DE ALMACENES** desde hace cinco años atrás con contratos a plazo fijo siendo el último suscrito en fecha 30 de diciembre de 2021 con una validez del 03 de enero de 2022 y feneciendo el 31 de diciembre de 2022, el trabajador a realizado sus funciones de tiempo completo mediante contratos de trabajo a plazo fijo, los mismos se sujetan al Art. 21 de la L.G.T. y Art. 2 del DL N° 16187 de 16 de febrero de 1979. Por lo que se presumiría que se trata de una relación laboral de carácter indefinido al haberse suscrito más de dos contratos a plazo fijo. Por lo tanto, el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, constituido como el empleador, habría omitido la aplicación de la norma señalada más aun cuando el mismo artículo 2 en su párrafo segundo señala que, 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.

A su vez, establece el Decreto Ley 16187 en su Artículo 2, señala que "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. Así también como señala la R.A. 650/07 en su artículo 1, numeral dos, en ese sentido que el trabajador desempeñaría tareas PROPIAS Y RECURRENTES como lo es el cargo de ENCARGADO DE ALMACENES dentro del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, por lo que señala dicha norma y el D.L. 16187 se aplicaría la TACITA RECONDUCCION a favor del trabajador.

Que, respecto a los argumentos del recurrente donde afirma, que la relación laboral del trabajador no estaría comprendido en los alcances de la Ley General del Trabajo, considerando que fueron contratados bajo la regulación de normativa específica como lo es el Decreto Municipal No. 007, de 17 de junio de 2013, "**Reglamento para la Contratación de Personal Eventual en el G.A.M.L.P.**", Decreto Supremo 23318-A, y el Art. 60 del Decreto Supremo 26115, concordante con el Art. 6 del Estatuto del Funcionario Público, que establece una categoría diferente para el personal que cumple funciones con carácter eventual en entidades públicas; sin embargo en virtud al **PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD**, claramente se divisa que no existe "eventualidad" en la relación laboral iniciada con el trabajador **Sr. Marcos Christian Lupa Cabrera con C.I. N°6147503 L.P.**, considerando que se suscribieron contratos sucesivos y sin interrupción alguna mayor a tres meses, siendo los últimos como Empleado Municipal Eventual, en el cargo de **encargado de almacén** además se debe considerar que según su Cargo del trabajador el mismo ha sido incorporado al ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo conforme la Ley 321 que a su letra dice: "Se incorpora al ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo, a las trabajadoras y los trabajadores asalariados permanentes que desempeñen **funciones en servicios manuales y técnico operativo administrativo** de los Gobiernos Autónomos Municipales de Capitales de Departamento...", esto sin considerar que es una actividad propia y permanente de la entidad. Por lo que en base a todos los antecedentes presentados por el trabajador y al haberse evidenciado que prestó servicios en el G.A.M.L.P., en calidad de trabajador, no es evidente la EVENTUALIDAD en el cargo que fungió el trabajador, realidad que no condice con lo previsto en el artículo 6 de la Ley N° 2027; artículo 60 del Decreto Supremo 26115; y en consecuencia es contrario a su propio Decreto Municipal N°007/2013, de 17 de junio de 2013, cuando en su artículo 5, nos habla de la temporalidad. Asimismo, es evidente que el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, tergiversando la normativa referente a "Trabajadores Eventuales", ha incumplido la normativa socio laboral, incurriendo en la prohibición prevista en el Artículo 3°, de las DISPOSICIONES FINALES de la



LEY 321 Así mismo el contrato laboral no se encuentra refrendado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, como indica el Art. 22 de la Ley General del Trabajo y Art. 14 del Decreto Reglamentario de dicho cuerpo legal.

Así mismo, es evidente que el trabajador es padre progenitor de una infante menor a un año, aplicándose la INAMOBILIDAD LABORAL para el progenitor según señala el Artículo 2 del D.S. No 012 de 19 de febrero de 2009, prescribe que "la madre y/o padre progenitores sea cual fuere su estado civil gozara de inamovilidad laboral desde la gestación hasta que su hijo o hija cumpla un (1) año de edad no pudiendo ser despedidos, afectarse su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo" Disposición legal incumplida por parte de G.A.M.L.P., al desvincular a un padre progenitor, sin considerar su estado de inamovilidad laboral, el cual era de pleno conocimiento del recurrente.

Estos principios protegen el derecho que tiene el trabajador de conservar su empleo durante su vida laboral, **salvo que existan causas legales que justifiquen el despido. Constituyen causas legales que justifican el despido según nuestra legislación vigente, las establecidas en el art. 16 de la Ley General del Trabajo y el art. 9 de su Decreto Reglamentario (DR).** Este principio 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 propias y familiares.

Que, sobre la estabilidad la Constitución Política del Estado, en su Art. 49. Parágrafo III señala: **"El Estado Protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La Ley determinara las sanciones..."** bajo ese mismo criterio la Sentencia Constitucional Plurinacional 0177/2012 de 14 de mayo, hace el siguiente razonamiento: *"la estabilidad laboral es un derecho constitucional cuya vulneración afecta a otros derechos elementales, a este efecto consideramos que se debe abstraer el principio de subsidiariedad en aquellos casos en que una trabajadora o un trabajador demande la reincorporación a su fuente trabajo ante un despido sin causa legal justificada..."* dejándose claramente establecido que la estabilidad laboral concierne no solo el resguardo de una fuente laboral del trabajador sino el acceso al salario digno que significa el pilar económico de su familia. En ese sentido, el derecho al trabajo y la remuneración justa, también se encuentran establecidos en la norma suprema, Art. 46, parágrafo I numeral 1 misma que señala 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"* refiriendo claramente que, será el Estado quien proteja el derecho al trabajo, ahora bien, la jurisprudencia constitucional de manera uniforme ha definido que el derecho al trabajo y al salario digno son *"...como un aspecto fundamental dentro el desarrollo de los derechos sociales, toda vez que el derecho al trabajo asegura para el trabajador y su familia una existencia digna, es decir, proporciona un sustento diario, que se encuentra al mismo tiempo vinculado con las necesidades básicas de alimentación, salud y la propia existencia del ser humano, por consiguiente, relacionado con el derecho a la vida..."*, en consecuencia, el derecho a la vida se encuentra íntimamente relacionado con el derecho a la salud y otros, mismos que se encuentran establecidos dentro del amplio catálogo de derechos constitucionalmente reconocidos, ligados con el derecho al trabajo como primera fuente de ingreso económico de las personas.

POR TANTO:

El suscrito Jefe Departamental de Trabajo La Paz a.i., en uso a sus atribuciones específicas y de conformidad a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 27113, Reglamento a la Ley No 2341 de Procedimiento Administrativo, artículo 121 inciso c).

RESUELVE:

