



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PLURINACIONAL
SENTENCIA CONSTITUCIONAL PLURINACIONAL 0056/2025-S4
Sucre, 12 de marzo de 2025

SALA CUARTA ESPECIALIZADA

Magistrada Relatora: MSc. Isidora Jiménez Castro

Acción de amparo constitucional

Expediente: 63931-2024-128-AAC

Departamento: Cochabamba

En revisión la Resolución 035/2024 de 2 de mayo, cursante de fs. 100 a 105, pronunciada dentro de la **acción de amparo constitucional** interpuesta por **Israel Erick Centellas Zapata** contra **Elmer Pozo Oliva, Director General Ejecutivo de Navegación Aérea y Aeropuertos Bolivianos (NAABOL)**.

I. ANTECEDENTES CON RELEVANCIA JURÍDICA

I.1. Contenido de la demanda

Por memorial presentado el 2 de abril de 2024, cursante de fs. 27 a 32 vta., el accionante, expresó lo siguiente:

I.1.1. Hechos que motivan la acción

A través de una figura contractual no prevista en la normativa vigente, a fin de cubrir la existencia de una relación obrero-patronal, desde hace más de dos años suscribió con NAABOL contratos denominados: -Contrato Administrativo de Personal Eventual-, ejerciendo las funciones de Operador SAT, con un salario de Bs4827.- (cuatro mil ochocientos veintisiete bolivianos), entre ellos: Contrato Administrativo de Personal Eventual NAABOL-DNJ-950/2022 de 1 de julio, por siete meses (del 1 de julio al 31 de diciembre de 2022); luego NAABOL-DNJ-1995/2022 de 30 de diciembre, por seis meses (del 1 de enero al 30 de junio de 2023); y contrato modificatorio NAABOL-CMOD/EV/001074/2023 de 30 de junio, al contrato NAABOL-DNJ-1995/2022, ampliando el plazo hasta el 31 de diciembre de 2023. Concluido el último contrato modificatorio, le comunicaron verbalmente que le volverían a contratar, lo que no aconteció, restringiéndole la asistencia a su fuente de trabajo.

Su empleador, no tomó en cuenta que tenía a su cargo a un hijo de siete años de edad con discapacidad con un porcentaje de 57%, según certificado de la Caja CORDES donde se encuentra afiliado. Ante tal situación, acudió a la Jefatura Departamental de Trabajo Empleo y Previsión Social de Cochabamba, entidad que por informe de 26 de febrero de 2024 determinó la vulneración de la estabilidad laboral; empero, no pudo emitir la conminatoria de reincorporación en razón que el art. 8 del Decreto Supremo (DS) 4630 de 30 de noviembre de 2021 (Crea la entidad "Navegación Aérea y Aeropuertos Bolivianos - NAABOL"), el personal se encontraría comprendido en la Ley 2027 de 27 de octubre de 1999 -Estatuto del Funcionario Público -.

Tampoco su empleador consideró, la inamovilidad laboral de personas que tienen bajo su dependencia a menores con discapacidad, pues no obstante el denominativo de -contratos de personal eventual-, en el fondo sostuvo una relación laboral que cumplía con los requisitos del art. 2 del DS 28699 de 1 de mayo de 2006, relación que también se demuestra con los aportes efectuados a la Gestora y su afiliación al ente de seguridad social a corto plazo en la Caja CORDES.

De igual forma, el art. 2 de la Ley 977 de 26 de septiembre de 2017 -Ley de Inserción Laboral y de Ayuda Económica para Personas con Discapacidad-, el art. 5 del DS 27477 de 6 de mayo de 2024, modificado por el DS 29608 de 18 de junio de 2008 y la acreditación de discapacidad, según del DS 28521, determinan que las personas que tienen bajo su dependencia a un discapacitado gozan de inamovilidad reforzada. Añadiéndose a ello, la existencia de contratos a plazo fijo sucesivos en tareas propias y permanentes de la entidad, según la interpretación efectuada por el Tribunal Constitucional Plurinacional aclarando que la relación laboral debía mantenerse hasta que la persona beneficiaria, en el caso, con discapacidad, cumpla dieciocho años de edad.

De esta manera, no solo lesionaron sus derechos constitucionales, sino también los de su hijo, como el derecho a la salud de este, cuyo acceso a la seguridad social dependía de la subsistencia del trabajo de su padre, poniendo así en riesgo la vida y salud del menor, protegidos por la jurisprudencia constitucional contenidos en las Sentencias Constitucionales Plurinacionales 0923/2016-S3; 0019/2017-S3 y 0358/2017-S2, entre otras.

I.1.2. Derechos y garantías supuestamente vulnerados

Señaló como lesionados sus derechos a la inamovilidad y estabilidad laboral reforzada, a la salud y seguridad social, citando al efecto los arts. 49.III, 35.I y 45.I de la Constitución Política del Estado (CPE).

I.1.3. Petitorio

Solicitó se conceda la tutela; y en consecuencia ordenar: Su reincorporación al cargo de "Operador SAT I" en la entidad NAABOL Cochabamba y sea con el

pago de salarios devengados desde el 1 de enero de 2024 a la fecha efectiva de su restitución a su fuente laboral.

I.2. Audiencia y Resolución de la Sala Constitucional

Celebrada la audiencia el 2 de mayo de 2024, según consta en el acta cursante de fs. 97 a 99, se produjeron los siguientes actuados:

I.2.1. Ratificación y ampliación de la acción

El accionante a través de su abogado, ratificó in extenso los argumentos contenidos en la demanda tutelar, aclarando que no hubiera tramitado recién el carnet de discapacidad del menor, sino que el mismo fue actualizado el 6 de febrero de 2024; tampoco es evidente que recibieran respuesta a su nota de 12 de marzo del mismo año.

I.2.2. Informe de la autoridad accionada

Elmer Pozo Oliva, Director General Ejecutivo de NAABOL, representado por Brenda Paola Jiménez Angulo y Paola Daniela Rojas Avilés, remitieron informe escrito de 30 de abril de 2024, cursante de fs. 86 a 96 vta., solicitando se deniegue la tutela impetrada, en mérito a los siguientes argumentos: **1)** De la inobservancia del principio de subsidiariedad, puesto que el accionante mediante nota de 12 de marzo de 2024, peticionó su reincorporación, la cual fue respondida dentro de plazo, y si la consideraba lesiva a sus derechos, tenía la vía expedita para impugnarlo, en el marco de la Ley 2341 de 23 de abril de 2002 -Ley de Procedimiento Administrativo-, vale decir, que no agoto la vía administrativa, puesto que no impugnó el acto administrativo presuntamente vulneratorio mediante el recurso de revocatoria, jerárquico y contencioso administrativo, para aperturar la protección que brindan, la acción de amparo constitucional, soslayando el referido principio, acción que solo podía instaurarse previo agotamiento de todos los medios de impugnación administrativos o judiciales, conforme los arts. 129 de la CPE; 54 del Código Procesal Constitucional (CPCo), y la línea jurisprudencial sentada en las SSCC 0492/2003-R, 1337/2003-R, 0150/2010-R y SCP 0075/2018-S2 de 23 de marzo; **2)** Sobre la discapacidad del hijo del impetrante de tutela, el 12 de marzo de 2024, presentó su solicitud de reincorporación laboral, adjuntando recién el carnet de discapacidad de su hijo emitido el 6 de febrero del mismo año, poniendo en evidencia que el mismo fue gestionado de forma posterior a la culminación de su relación contractual laboral con NAABOL, que se dio el 31 de diciembre de 2023, luego de treinta cinco días de estar cesante; **3)** NAABOL se encontraría dentro del ámbito de aplicación de la Ley 1178 de 20 de julio de 1990 -Ley de Administración y Control Gubernamental-, Ley 2027 -Ley del Estatuto del Funcionario Público- y su DS 26115 de 16 de marzo de 2001 -Normas Básicas del Sistema de Administración- y el Instructivo INS/DGE-UNRHH 055/2023 de 23 de octubre, por el que se constató que en la indicada fecha, se instruyó al

impetrante de tutela y a todo el personal de NAABOL informar y documentar cualquier cambio o situaciones adversas que se presenten en su integridad personal y familiar relacionado con su salud o de sus familiares, instrucción que el prenombrado omitió, sin informar la supuesta discapacidad de su hijo; **5)** De igual forma, por Instructivo INS/DGE-UNRHH 056/2023 de 23 de octubre, con el que se notificó el 27 del mes y año señalados al peticionante de tutela, éste no presentó documentación alguna, menos la relacionada con la presunta discapacidad de su hijo, demostrándose que después de treinta cinco días de concluido su vínculo laboral con NAABOL fue gestionado el carnet de discapacidad del menor, coligiéndose que la entidad desconocía tal situación; **6)** El accionante tenía conocimiento que los contratos suscritos, se trataban de contratos de personal eventual que se regían por la Ley 2027, "...al que no les alcanza el Estatuto del Funcionario Público, menos la Ley General del Trabajo" (sic), por lo que cualquiera de sus pretensiones debió hacerlas valer, mientras estaba vigente su relación contractual, por lo que respecto a la estabilidad laboral NAABOL no vulneró ningún derecho, respetando la estabilidad laboral del impetrante de tutela durante la vigencia de su contrato eventual administrativo (SSCC 0217/2004-R, 0223/2005-R y SCP 0342/2021 de 26 de julio); y **7)** En cuanto al beneficio de inamovilidad laboral prevista en la Ley 977, se aplica cuando no existen causales que justifican su desvinculación, que en el caso no se dio por cuanto hubo extinción del contrato y en relación al DS 0012 de 19 de febrero de 2009, que reglamenta las condiciones de inamovilidad laboral de los padres que trabajan en el sector público o privado, la norma exime de este beneficio a quienes tengan contratos de trabajo que por su naturaleza sean eventuales (Sentencias Constitucionales Plurinacionales 0244/2017-S2 y 0155/2018-S2); por lo expuesto reiteró la denegatoria de tutela al producirse su desvinculación por conclusión del contrato.

I.2.3. Resolución

La Sala Constitucional Primera del Tribunal Departamental de Justicia de Cochabamba, mediante Resolución 035/2024 de 2 de mayo, cursante de fs. 100 a 105, **denegó** la tutela impetrada; determinación asumida, con los siguientes fundamentos: **i)** De lo argüido por las partes, advirtieron la existencia de controversia sobre el tipo de relación contractual sostenida entre Israel Erick Centellas Zapata y NAABOL, contenidos en los contratos a saber: Contrato Administrativo de Personal Eventual NAABOL-DNJ-950/2022 de 1 de julio de 2022, por siete meses (del 1 de julio al 31 de diciembre de 2022); luego NAABOL-DNJ-1995/2022, por seis meses (del 1 de enero al 30 de junio de 2023); y contrato modificatorio NAABOL-CMOD/EV/001074/2023 al contrato NAABOL-DNJ-1995/2022, ampliando el plazo hasta el 31 de diciembre de 2023; **ii)** De ahí que, el accionante consideró que la modalidad de dichos contratos fueron adoptadas, con la finalidad de incumplir normas que amparaban sus derechos laborales, puesto que existió una relación obrero patronal con todas sus características, que le permitían acceder a la inamovilidad laboral; y por otra parte, la entidad accionada, adujo que, los contratos suscritos tenía una

naturaleza eminentemente administrativa y civil, sujeta a plazo improrrogable, por lo que no vulneraron el indicado derecho; **iii)** En lo relativo a la estabilidad laboral reforzada, por ser padre de un menor de edad con discapacidad, el impetrante de tutela sostuvo que, acreditó dicha circunstancia con el carnet de discapacidad de 6 de febrero de 2024, por lo que solicitó su reincorporación, con nota de 12 de marzo de igual año, la que no mereció respuesta alguna, estimando que debido a esa situación, le asiste el derecho a su reincorporación en virtud a la estabilidad laboral, de contrario la entidad accionada, expresó que el peticionante de tutela informó de esa supuesta condición de discapacidad de su hijo, setenta y un días después de concluir la vigencia de su contrato, omitiendo otorgar la información requerida oportunamente a través de los Instructivos INS/DGE-UNRHH 055/2023 Instructivo INS/DGE-UNRHH 056/2023, ambos de 23 de octubre, cuando la relación contractual estaba vigente, y al otorgar dicha información de manera extemporánea, no correspondía su reincorporación; y, **iv)** Hechos controvertidos que deberán dilucidarse en la jurisdicción laboral ordinaria, por cuanto si bien, la excepción al principio de subsidiariedad en casos que involucran a menores de edad con discapacidad, permite admitir la acción de amparo constitucional, en su caso tutelar los derechos consolidados que se verifiquen objetivamente lesionados con los actos u omisiones denunciados, no es menos evidente que ante la existencia de hechos y derechos controvertidos no corresponde a la jurisdicción constitucional ingresar a realizar valoración probatoria, ni establecer derechos o situaciones jurídicas laborales en función a la valoración de pruebas, menos convertir contratos a otro tipo, que el pactado documentalmente, atribuciones que solo están reservadas a la jurisdicción ordinaria, conforme el principio de contradicción.

I.3 Trámite procesal en el Tribunal Constitucional Plurinacional

Por memorial presentado el 13 de abril de 2023, cursante a fs. 130 y vta., el ahora accionante solicitó adelanto de sorteo argumentado que se estaría vulnerando derechos de un menor de edad con discapacidad; por lo que mediante Auto Constitucional (AC) 198/2024-CA/S de 23 de julio, (fs. 131 a 133), se dispuso el adelanto de sorteo; en cumplimiento a dicha determinación la Comisión de Admisión de este Tribunal, sin aguardar el orden cronológico respectivo, procedió al sorteo de la presente causa.

II. CONCLUSIONES

Del análisis y compulsas de los antecedentes que cursan en obrados, se establece lo siguiente:

- II.1.** Cursan los contratos a saber: Contrato Administrativo de Personal Eventual NAABOL-DNJ-950/2022 de 1 de julio, suscrito entre el hoy accionante y NAABOL por siete meses (del 1 de julio al 31 de diciembre de 2022); luego NAABOL-DNJ-1995/2022 de 30 de diciembre, por seis meses (del 1 de enero al 30 de junio de 2023); el modificatorio

NAABOL-CMOD/EV/001074/2023 de 30 de junio, ampliando el plazo hasta el 31 de diciembre de 2023 (fs. 2 a 8 vta.).

- II.2.** Mediante nota de 12 de marzo de 2024, con cargo de recepción de igual fecha por parte de NAABOL, el impetrante de tutela dirigiéndose al ahora accionado, solicitó su reincorporación a su fuente laboral (fs. 23).
- II.3.** Cursa carnet de discapacidad 231953 del menor AA, que corresponde a la cedula de identidad 14777914, con un tipo de discapacidad intelectual, grado grave, porcentaje 57%, de 6 de febrero de 2024; así como la cédula de identidad 14777914, del prenombrado, nacido el 14 de diciembre de 2016, hijo de Israel Erick centellas Zapata y Jimena Andrea Cossio Méndez (fs. 24 y 25).
- II.4.** Constan los Instructivos INS/DGE-UNRHH 055/2023, con la referencia "Obligación de actualización de datos personales"; e, INS/DGE-UNRHH 056/2023, con la referencia "Llenado de Formulario NAABOL/RE-SAP/F026, ambos de 23 de octubre, con los que notificado el impetrante de tutela el 27 de octubre de 2023 (fs. 77 a 80).

III. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO

El accionante denuncia la vulneración de sus derechos a la inamovilidad y estabilidad laboral reforzada, así como a la salud y seguridad social, de su hijo menor; puesto que, pese a su solicitud de reincorporación laboral, en NAABOL, donde trabajó hasta el 31 de diciembre de 2023, debido a que tiene a su cargo un hijo menor con discapacidad, esta no fue atendida favorablemente.

En revisión, corresponde verificar si tales extremos son evidentes, a fin de conceder o denegar la tutela impetrada.

III.1. El derecho a la inamovilidad laboral de las personas con discapacidad, así como de los cónyuges, padres, madres y/o tutores de hijos con discapacidad

Respecto al intitulado, la SCP 0036/2024-S4 de 6 de marzo, establece: *"Las personas con discapacidad son consideradas por la doctrina como un grupo de la población vulnerable; de manera que, en el marco del principio de igualdad y prohibición de discriminación, previsto en los arts. 9 y 14 de la CPE, merecen una protección reforzada por parte del Estado. En ese sentido, la Norma Suprema previó una Sección específica sobre los derechos de los mismos, como parte de los derechos sociales y económicos, comprendidos dentro de los derechos fundamentales y las garantías constitucionales; es decir, dentro de la dogmática de la Ley Fundamental. Siendo uno de sus derechos, a ser*

protegido por su familia y por el Estado, conforme se tiene dispuesto en el art. 70.1 de la CPE.

La discapacidad es definida por el art. 5 de la Ley 2223 de 2 de marzo de 2012 –Ley General para Personas con Discapacidad–, como el resultado de la interacción de la persona, con deficiencias de función físicas, psíquicas, intelectuales y/o sensoriales a largo plazo o permanentes, con diversas barreras físicas, psicológicas, sociales, culturales y comunicacionales. A su vez, el art. 1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, establece que las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. Similar definición realiza la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, cuando en su art. 1, señala: 'El término «discapacidad» significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social'.

En ese sentido -bajo el principio de igualdad, que a decir de la Declaración Constitucional 0002/2001 de 8 de mayo '...exige el mismo trato para los entes y hechos que se encuentran cobijados bajo una misma hipótesis y una distinta regulación respecto de los que presentan características desiguales, bien por las condiciones en medio de las cuales actúan, ya por las circunstancias particulares que los afectan', que aplicado en la máxima o fórmula clásica, puede sintetizarse como 'el deber de tratar igual a lo igual y desigual a lo desigual'; y el de 'inclusión', que de acuerdo a lo señalado en el art. 4 inc. c) de la Ley 223 de 2 de marzo de 2012 –Ley General para Personas con Discapacidad–; por el cual se entiende que, 'todas las personas con discapacidad participan plena y efectivamente en la sociedad en igualdad de oportunidades', en los diferentes ámbitos–, la legislación boliviana reconoce el derecho a la inamovilidad laboral de las personas con discapacidad, así como de los cónyuges, padres, madres y/o tutores de hijos con discapacidad, conforme se precisa a continuación.

Bajo esos parámetros, el art. 34.II de la Ley 223 de 2 de marzo de 2012 –Ley General para Personas con Discapacidad–, dispone que: 'El Estado Plurinacional de Bolivia garantizará la inamovilidad laboral a las personas con discapacidad, cónyuges, padres, madres y/o tutores de hijos con discapacidad, siempre y cuando cumplan con la normativa vigente y no existan causales que justifiquen debidamente su despido'; similar disposición se encuentra contenida en el art. 22 del Decreto

Supremo (DS) 1893 de 12 de febrero de 2014 –Reglamento de la Ley General para personas con discapacidad–, cuando estatuye: 'I. Para garantizar la inamovilidad laboral de personas con discapacidad y/o cónyuges, padres, madres y/o tutores de personas con discapacidad del sector privado, se procederá conforme a normativa en vigencia. II. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, elaborará y aprobará un procedimiento específico para la reincorporación de servidoras y servidores públicos con discapacidad y/o cónyuges, padres, madres y tutores de personas con discapacidad, ante un despido injustificado'.

A su vez, el art. 2.V de la Ley 977 de 26 de septiembre de 2017 –Ley de inserción laboral y de ayuda económica para personas con discapacidad–, dispone que: 'El Estado Plurinacional de Bolivia garantizará la inamovilidad de las personas con discapacidad, así como de la madre o el padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave y muy grave, en los sectores público y privado, siempre y cuando cumplan con la normativa vigente y no existan causales que justifiquen su desvinculación'; norma que fue reglamentada mediante el DS 3437 de 20 de diciembre de 2017, cuyo art. 4 establece los requisitos de las beneficiarias y los beneficiarios para la inserción laboral obligatoria.

Se debe hacer notar que, si bien el art. 5 del DS 27477 de 6 de mayo de 2004 –Reglamento de la Ley 1678 de 15 de diciembre de 1995 (Ley de la Persona con Discapacidad), precisaba también como uno de los titulares de la inamovilidad laboral, a los 'hermanos' de las personas con discapacidad, conforme se tenía dispuesto en el art. 4 del precitado Decreto Supremo, cuyo texto disponía: 'II. Los trabajadores o funcionarios que tengan bajo su dependencia personas con discapacidad, en 1º (primer grado) en línea directa y hasta el 2º (segundo grado) en línea colateral, gozarán también de inamovilidad funcionaria en los términos establecidos en el párrafo precedente' (negritas añadidas); no es menos evidente que, dicha normativa fue abrogada por efecto de la Disposición Abrogatoria y Derogatoria Única de la Ley 223, que precisa: 'Quedan abrogadas y derogadas todas las disposiciones contrarias a la presente Ley'; de manera que, el texto que consagra el citado derecho de inamovilidad se encuentra contemplado en el art. 34.II de la Ley 223, y su Reglamento (DS 1893), cuyos contenidos reconocen la inamovilidad únicamente a las personas con discapacidad, cónyuges, así como a padres y madres de hijos con discapacidad y tutores de personas con discapacidad.

Aún lo indicado, debe señalarse que los hermanos como titulares del derecho a la inamovilidad laboral por razón de discapacidad no se encuentran exentos; sin embargo, ello solo será posible en la medida

en que la hermana o el hermano que trabaja demuestre que este tiene la tutela de la persona con discapacidad, lo que puede ocurrir inicialmente en el marco del Código Niña Niño y Adolescente, así el Código de las Familias y el Proceso Familiar; sin que ello limite, los casos concretos que deben ser analizados al amparo de los principios de igualdad y prohibición de discriminación y de protección reforzada a este segmento de la población; tomando en cuenta, como base la protección del derecho a la dignidad de las personas con discapacidad”.

III.2. Sobre los requisitos que debe cumplir cada titular del derecho a la inamovilidad laboral por razones de discapacidad. La oportunidad para ello

La precitada SCP 0036/2024-S4 de 6 de marzo, señala: *"Precisados los titulares del derecho a la inamovilidad laboral por razones de discapacidad, es necesario establecer cuál es la oportunidad en que la persona puede hacer valer dicha protección ante su empleador, sea este del ámbito público o privado, así como los requisitos que debe cumplirse al efecto.*

En ese sentido, el art. 4 del DS 3437, establece los requisitos de las beneficiarias y los beneficiarios de la inamovilidad laboral por razones de discapacidad, disponiendo al respecto, lo siguiente: 'I. Las personas con discapacidad, la madre o el padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave y muy grave, que deseen acceder al beneficio de inserción laboral, deberán cumplir con los siguientes requisitos: . Requisitos Generales:

a) *Cédula de identidad vigente;*

b) *Carnet de discapacidad vigente registrado en el Sistema de Información del Programa de Registro Único Nacional de Personas con Discapacidad – SIPRUNPCD o carnet de afiliado al Instituto Boliviano de la Ceguera – IBC, del beneficiario, de la hija o hijo, tutelada o tutelado y cónyuge, según corresponda.*

2. *Además de los requisitos generales según cada caso concreto se presentarán los siguientes requisitos específicos:*

a) *Para personas con discapacidad: Únicamente los requisitos generales detallados en el numeral 1 del presente Parágrafo;*

b) *Para madre o padre: Certificado de nacimiento original de la hija o hijo con discapacidad;*

c) Para tutora o tutor: Copia legalizada de la resolución judicial de nombramiento;

d) Para cónyuge: Certificado de matrimonio o copia legalizada de la resolución judicial de reconocimiento de unión libre que demuestre el vínculo conyugal con la persona con discapacidad grave y muy grave, según corresponda’.

Conforme señaló la SCP 0105/2019-S2 de 5 de abril, haciendo referencia a las normas de carácter interno que regulan el citado derecho fundamental, ‘...la protección a las personas con discapacidad por su familia es especialmente importante, porque se encuentran en situación de especial vulnerabilidad; por cuanto, las limitaciones físicas, psíquicas o intelectuales, merman determinadas capacidades de dichas personas y adicionalmente, pueden impedir que ejerzan, por sí mismos, determinados derechos, como el trabajo de donde deriva que la satisfacción de sus necesidades, conlleva un costo económico, el cual debe erogarse a través de la asistencia del entorno familiar.

En cuanto a la protección por parte del Estado, cabe señalar que la especial vulnerabilidad antes anotada, demanda acciones afirmativas por parte del Estado, siendo una de ellas la protección del trabajador que tiene como dependiente a una persona con discapacidad. Esto se transcribe en el reconocimiento de la garantía de inamovilidad laboral, instituida en el art. 2.V de la Ley de Inserción Laboral y de Ayuda Económica para Personas con Discapacidad -Ley 977 de 26 de septiembre de 2017- a favor de la madre o el padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una persona o más personas con discapacidad; protección que no es absoluta, por cuanto se mantiene en tanto el trabajador no incurra en las causales de despido contempladas por la Ley General del Trabajo.

De lo que resulta, que el Estado Plurinacional de Bolivia, en virtud a los principios antes mencionados, garantiza la inamovilidad laboral de la o el trabajador que tiene una persona dependiente con discapacidad, con la finalidad de lograr la protección de todas las personas que, por razones ligadas a la falta o la pérdida de la autonomía física, psíquica o intelectual, tienen necesidad de asistencia para ejercer sus derechos y asegurarles una existencia digna. Desde esta perspectiva, dicho resguardo, al igual que la protección de las personas con discapacidad, encuentra su fundamento en la dignidad humana, así como en la no discriminación, con el objetivo de lograr la igualdad real e integración anhelada por los Estados; ya que además, estas personas tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras; los cuales, incluido el de no verse sometidos a discriminación basada en la discapacidad, dimanar de la dignidad y la igualdad, que son inherentes a todo ser humano.

(...)

En consecuencia, **esta protección conlleva obligaciones pasivas para el empleador, de abstenerse a realizar cualquier medida que limite el ejercicio de estos derechos**, entendiendo que, de la vulneración del derecho al trabajo y otros derechos laborales conexos, que corresponden al trabajador, deriva la lesión al ejercicio de los derechos de aquella persona dependiente con discapacidad, que atañen a su dignidad e igualdad. Al contrario, le corresponde al empleador tanto en las entidades públicas y privadas, asegurar al trabajador a cargo de la asistencia y manutención de esta persona, la permanencia en su fuente de trabajo; empero, esta protección no es absoluta, toda vez que, está condicionada a una buena conducta del trabajador en su desempeño laboral, ya que el retiro se justifica si éste incurre en una causal de despido establecido conforme a ley’.

Conforme se señaló, en tratándose de los tutores, la norma descrita precedentemente establece que el documento idóneo para acreditar el derecho a la inamovilidad laboral del trabajador o la trabajadora que está a cargo de la persona con discapacidad, es la copia legalizada de la resolución judicial de nombramiento de tutora o tutor; **documento que debe ser presentado junto a su cédula de identidad vigente y el carnet de discapacidad vigente**, registrado en el Sistema de Información del Programa de Registro Único Nacional de Personas con Discapacidad – SIPRUNPCD o carnet de afiliado al Instituto Boliviano de la Ceguera – IBC, de la persona con discapacidad a su cargo.

En cuanto a la oportunidad de presentación de la citada documentación, si bien la norma no establece aquello, razonablemente se entiende que la misma debe ser de conocimiento del empleador o contratante al inicio de la relación laboral, durante la vigencia de la misma, o cuando menos en la primera oportunidad en que el trabajador tome conocimiento de un acto de desvinculación del trabajo por parte de su empleador; de manera que, le permita a este último, analizar la protección de la que goza la trabajadora o el trabajador; y con ello, aplicar dicha garantía, por ser tutor de una persona con discapacidad.

En ese sentido, **si al tiempo de la desvinculación laboral de una trabajadora o un trabajador no se tiene acreditado o se acredita al empleador o entidad pública, con la documentación antes referida, que se tiene inamovilidad laboral por razones de discapacidad, este último no está en la obligación de proteger al primero; tomando en cuenta que, el ejercicio del señalado derecho fundamental debe materializarse ante su acreditación oportuna”**(las negrillas nos corresponden).

III.3. Análisis del caso concreto

El accionante denuncia la vulneración de sus derechos a la inamovilidad y estabilidad laboral reforzada, así como a la salud y seguridad social de su hijo menor; puesto que pese a su solicitud de reincorporación laboral en NAABOL, debido a que tiene a su cargo un hijo menor con discapacidad, esta no fue atendida favorablemente.

Antes de ingresar al análisis de fondo de la problemática venida en revisión, es preciso establecer que considerando que el solicitante de tutela, denunció la vulneración de sus derechos por una parte, a la inamovilidad y estabilidad laboral; y por otra, a la salud y seguridad social de su hijo menor con discapacidad, compele hacer abstracción del principio de subsidiariedad que rige a la acción de amparo constitucional, dada la naturaleza de los derechos invocados y la necesidad de una protección inmediata, en razón a que, del citado derecho depende la subsistencia del trabajador y su entorno familiar.

A este efecto, y previamente a proceder al examen de esta denuncia, corresponde remitirnos y conocer los antecedentes, plasmados en las Conclusiones del presente fallo constitucional, de donde se establece la existencia de diferentes contratos suscritos entre el prenombrado y la entidad NAABOL, concluyendo el último el 31 de diciembre de 2023 (Conclusión II.1.).

En fecha 12 de marzo de 2024, el impetrante de tutela solicita la reincorporación a su fuente laboral, debido a que tiene a cargo a su hijo menor con discapacidad (Conclusión II.2.); adjuntando a dicho efecto el carnet de discapacidad y la cedula de identidad del menor AA, (Conclusión II.3.).

Por su parte, NAABOL entre la documental adjuntada al proceso constitucional, acreditó que el 23 de octubre de 2023 emitió los Instructivos INS/DGE-UNRHH 055/2023 con la referencia "Obligación de actualización de datos personales"; e, INS/DGE-UNRHH 056/2023, con la referencia "Llenado de Formulario NAABOL/RE-SAP/F026", con los que el impetrante de tutela fue notificado cuando se encontraba aún en vigencia su último contrato, inobservando los mismos; vale decir, que en esa oportunidad aun tendiendo la oportunidad de acreditar la situación de su hijo menor, no lo hizo (Conclusión II.4.).

Conforme a estos antecedentes, y la problemática planteada se tiene que el acto ilegal que denuncia el accionante, se centra en la omisión por parte de NAABOL de atender favorablemente a su solicitud de reincorporación a su fuente laboral, efectuada el 12 de marzo de 2024;

infiriéndose que si bien existió una relación laboral entre el peticionante de tutela y la entidad NAABOL hoy accionada, la misma que habría fenecido el 31 de diciembre de 2023, su solicitud de reincorporación fue planteada al 12 de marzo de 2024, oportunidad en la que el carnet de discapacidad del menor AA, de 6 de febrero del mismo año, fue presentada por su padre a su empleador; por otra parte, constan los Instructivos emitidos en su oportunidad por NAABOL, de los cuales asumió conocimiento el accionante, sin que diera observancia a los mismos cuando la relación laboral aún se encontraba vigente, oportunidad en la que pudo hacer conocer a NAABOL sobre la situación de discapacidad de su hijo menor AA; empero, no lo hizo, y que conforme con lo precisado en el Fundamento Jurídico III.2 de la presente Sentencia Constitucional Plurinacional, la oportunidad para presentar la documentación para acreditar el derecho a la inamovilidad laboral, bajo el principio de razonabilidad, se entiende que es al inicio de la relación laboral, durante la vigencia de la misma, o cuando menos en la primera oportunidad en que el trabajador tome conocimiento de su desvinculación laboral; de manera que, le permita al empleador o contratante, analizar la protección de la que goza la trabajadora o el trabajador; y con ello, aplicar dicha garantía, por ser padre de una persona con discapacidad; exigencia que en el caso no ocurrió; toda vez que, como se advierte recién el 12 de marzo de 2024 comunicó de la discapacidad de su hijo menor a NAABOL, después de casi tres meses de la culminación de su contrato y desvinculación laboral; de manera que, la autoridad accionada no estaba en la obligación de proteger al mismo, tomando en cuenta que el ejercicio del señalado derecho fundamental debe materializarse ante su acreditación oportuna, conforme fue precisado en el citado Fundamento Jurídico.

Por lo expresado, no se advierte la vulneración de los derechos a la inamovilidad y estabilidad laboral reforzada, a la salud y seguridad social del accionante; en virtud a que, al no acreditar oportunamente ser progenitor de un menor con discapacidad, el accionado no estaba obligado a la protección de los derechos invocados en la presenta acción de defensa, correspondiendo por ello, se **deniegue** la tutela impetrada.

En consecuencia, la Sala Constitucional al **denegar** la tutela solicitada, obró de forma correcta.

POR TANTO

El Tribunal Constitucional Plurinacional, en su Sala Cuarta Especializada; en virtud de la autoridad que le confieren la Constitución Política del Estado y el art. 12.7 de la Ley del Tribunal Constitucional Plurinacional; en revisión, resuelve: **CONFIRMAR** la Resolución 035/2024 de 2 de mayo, cursante de fs. 100 a 105, pronunciada por la Sala Constitucional Primera del Tribunal

Departamental de Justicia de Cochabamba; y, en consecuencia, **DENEGAR** la tutela impetrada, conforme a los fundamentos desarrollados en la presente Sentencia Constitucional Plurinacional.

CORRESPONDE A LA SCP 0056/2025-S4 (viene de la pág. 13)

Regístrese, notifíquese y publíquese en la Gaceta Constitucional Plurinacional.

MSc. Isidora Jiménez Castro
MAGISTRADA

René Yván Espada Navía
MAGISTRADO