



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PLURINACIONAL

SENTENCIA CONSTITUCIONAL PLURINACIONAL 0067/2025-S4

Sucre, 14 de marzo de 2025

SALA CUARTA ESPECIALIZADA

Magistrado Relator: René Yván Espada Navía

Acción de amparo constitucional

Expediente: 53273-2023-107-AAC

Departamento: La Paz

En revisión la Resolución 239/2022 de 13 de octubre, cursante de fs. 141 a 143 vta., pronunciada dentro de la **acción de amparo constitucional** interpuesta por **Marcos Enrique Uzquiano Howard** contra **Juan Santos Cruz, Ministro de Medio Ambiente y Agua**.

I. ANTECEDENTES CON RELEVANCIA JURÍDICA

I.1. Contenido de la demanda

Por memoriales presentados el 12 de julio de 2022, cursante de fs. 59 a 73; y, de subsanación de 31 de agosto de igual año (fs. 77 a 79 vta.), el accionante manifestó los siguientes argumentos de hecho y de derecho:

I.1.1. Hechos que motivan la acción

En su condición de funcionario de Servicio Nacional de Áreas Protegidas (SERNAP), el 24 de agosto de 2021 fue notificado con el memorándum MEM/DE-2 0186/2021 de 24 de agosto; por el cual, el Director Ejecutivo del SERNAP dispuso su reasignación de cargo, de Jefe de Protección del Parque Nacional y Área Natural de Manejo Integrado Madidi a Jefe de Protección de la Reserva de la Biósfera Estación Biológica del Beni, bajo dependencia de la "RB Estación Biológica del Beni", con cambio de ítem, además que, por razones presupuestarias, la entidad no reconocería ningún pago adicional al cumplimiento del memorándum; acto contra el cual, formuló recurso de revocatoria, conforme a memorial presentado el 27 de agosto de 2021, que fue resuelto por la misma autoridad nombrada, mediante Resolución Administrativa (RA) -DE-0102/2021 de 7 de octubre, confirmando el acto recurrido; por lo que, a través de memorial presentado el 28 de octubre de 2021, interpuso recurso jerárquico contra la resolución pronunciada en revocatoria, que fue resuelto por el Ministro de Medio Ambiente y Agua, por Resolución Ministerial (RM) 723/2021 de 30 de diciembre, y notificada el 12 de enero de 2022, rechazando el recurso

formulado y manteniendo firme y subsistente el memorándum MEM/DE-2 0186/2021.

La indicada Resolución Ministerial, al igual que los actos administrativos previos impugnados en sede administrativa, carecen de la debida fundamentación y motivación, dado que rechazó el recurso jerárquico y mantuvo vigente el memorándum de reasignación de funciones, sin analizar cada uno de los motivos expuestos en el recurso formulado; en ese sentido, no respondió al principal argumento, relativo a la vulneración al debido proceso por no haber aplicado el procedimiento previsto en el Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal (SAP) del Ministerio de Medio Ambiente y Agua, para proceder con su transferencia (movilidad de personal), limitándose a justificar la decisión arbitraria e ilegal, cuyo objeto es presionarlo para que renuncie al cargo, es decir, una actitud de acoso laboral iniciado en su contra debido a denuncias realizadas por su persona sobre actividad minera ilegal en áreas protegidas, particularmente en el Parque Nacional y Área Natural De Manejo Integrado Madidi, lo que fue el motivo para el cambio arbitrario de destino y así lograr el incremento de las actividades ilegales en la zona.

Lo señalado tiene mayor relevancia debido a que la decisión de cambio de funciones e ítem tiene repercusiones que van más allá de aspectos meramente administrativos, dado que implican además el alejamiento intempestivo de su familia, debido al cambio de residencia de un departamento a otro, así como el despojo de su vivienda, sin siquiera otorgarse un plazo oportuno para su cumplimiento, debido a que la decisión es discrecional e intempestiva.

Debido al acoso laboral del cual es víctima a partir de la emisión del memorándum MEM/DE-2 0186/2021, presentó el 24 y 27, ambas de mayo de 2022, denuncias ante la Defensoría del Pueblo y la Unidad de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción dependiente del Ministerio de Medio Ambiente y Agua, precisando los antecedentes de su caso y haciendo notar la clara intención de lograr su cesación del cargo debido a las denuncias realizadas sobre la minería ilegal en áreas protegidas, conforme se establece de los votos resolutivos emitidos por la Federación Regional de Cooperativas Mineras Auríferas del Norte de La Paz, (FENCOMAN LP. R.L.) y la Central Agraria Pata, a finales de julio de 2021, en las que solicitaron su destitución, otorgando al Director Ejecutivo del SERNAP un plazo de setenta y dos (72) horas para efectivizar dicha medida, y a partir de lo cual, comenzaron una serie de acciones en su contra con esa finalidad, vale decir, su ilegal destitución o renuncia, siendo el cambio de funciones solo una medida, debido a que también se siguieron procesos en su contra en los que se determinaron sanciones económicas, además de la falta de respuesta a las más de nueve peticiones de vacación, para atender problemas de salud junto a su esposa, lo que configura precisamente el acoso laboral.

I.1.2. Derechos y garantías supuestamente vulnerados

Denunció la lesión al debido proceso en sus elementos de fundamentación, motivación y congruencia, así como su derecho al trabajo, a la vida y a la dignidad, vinculados al principio de legalidad, citando al efecto los arts. 8.II, 9, 46.I.1, 48.IV, 49.III y 232 de la Constitución Política del Estado (CPE); 23 de la Declaración Universal de Derechos

Humanos (DUDH); 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y, 45.b) de la Carta de Organización de los Estados Americanos.

I.1.3. Petitorio

Solicitó se conceda la tutela impetrada; y en consecuencia, se deje sin efecto el memorándum MEM/DE-2 0186/2021 de 24 de agosto, así como la RA-DE-0102/2021 de 7 de octubre, ambas emitidas por el Director Ejecutivo del SERNAP, y la RM 723/2021 de 30 de diciembre, expedida por el Ministro de Medio Ambiente y Agua; además de condenarse al pago de costas y reconocimiento de daños y perjuicios generados en su contra.

I.2. Audiencia y Resolución de la Sala Constitucional

Celebrada la audiencia pública el 13 de octubre de 2022, según consta en el acta cursante de fs. 135 a 140, presentes el solicitante de tutela, acompañado de su abogado patrocinante y ausente la autoridad demandada, se produjeron los siguientes actuados:

I.2.1. Ratificación y ampliación de la acción

El impetrante de tutela ratificó los términos expuestos en su memorial de demanda de acción de amparo constitucional y ampliándolos manifestó que, a pesar de no encontrarse de acuerdo con la decisión de reasignación de lugar de trabajo e ítem, ha cumplido lo dispuesto en el memorándum MEM/DE-2 0186/2021; empero, no obstante que solicitó el uso de sus vacaciones pendientes en nueve ocasiones, las mismas fueron rechazadas por el SERNAP, sin considerar el delicado estado de salud de su esposa. Respondiendo a las preguntas formuladas por los Vocales constitucionales, señaló que es un servidor público de carrera porque ingresó al SERNAP mediante concurso de méritos y examen de competencia.

I.2.2. Informe de la autoridad demandada

Rodrigo Edgar Delgadillo Aramayo, en representación legal de Juan Santos Cruz, Ministro de Medio Ambiente y Agua, por memorial presentado el 13 de octubre de 2022, cursante a fs. 134 y vta., y escrito sin fecha cursante de fs. 132 a 133, manifestó que: **a)** La acción de amparo constitucional presentada no demuestra de qué manera la RM 723/2021, lesionó los derechos fundamentales y garantías constitucionales invocados como vulnerados, siendo que la precitada resolución cumplió lo establecido en los arts. 9.4, 13.I, 132 y 233 de la CPE, así como las disposiciones de la Ley de Procedimiento Administrativo y el Estatuto del Funcionario Público, ello tomando en cuenta que por disposición del art. 10 inc. c) del Decreto Supremo (DS) 25158 de 4 de septiembre de 1998, el Director Ejecutivo del SERNAP puede designar y remover al personal de su Dirección de conformidad a las normas y procedimientos del Sistema de Administración de Personal, facultad que también se encuentra reconocida en el art. 11 del Reglamento Interno de Personal del indicado

Ministerio, de manera que el memorándum de cambio de ítem y remoción se encuentra enmarcado en la normativa legal; **b)** En ningún momento se le privó al ahora accionante el derecho a la defensa, siendo muestra de ello los recursos de revocatoria y jerárquico interpuestos en sede administrativa, los cuales fueron resueltos en tiempo oportuno conforme a la normativa aplicable; **c)** Al no haber acreditado el solicitante de tutela su incorporación a la carrera administrativa, dado que no presentó certificado emitido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social que demuestre que se encuentre registrado como servidor público de carrera, es evidente que no se vulneró ningún derecho fundamental del mismo, aun ello, la condición de funcionarios de carrera fue suspendida por la Disposición Final Séptima de la Ley 1356 de 28 de diciembre de 2020 –Ley del Presupuesto General del Estado gestión 2021–, de modo que el impetrante de tutela no tendría facultad de objetar, observar o recurrir lo determinado por la máxima autoridad ejecutiva del SERNAP; **d)** Si bien el accionante denunció la lesión de su derecho al trabajo, ello no resulta evidente, por cuanto en ningún momento fue retirado de su trabajo o cesó en sus funciones, al contrario se procedió con una rotación, designándolo en otra área protegida con el mismo puesto y sin reducirle su nivel salarial; y, **e)** El peticionante de tutela no demuestra de manera fundamentada qué agravios, omisiones o violaciones constitucionales se hubieran producido con la RM 723/2021. Con base en dichos argumentos, solicitó que se deniegue la tutela impetrada.

I.2.3. Resolución

La Sala Constitucional Primera del Tribunal Departamental de Justicia de La Paz, a través de la Resolución 239/2022 de 13 de octubre, cursante de fs. 141 a 143 vta., **denegó** la tutela solicitada, bajo el fundamento que, al ser el ahora accionante un funcionario que no goza de carrera administrativa, porque no se acreditó ello con un documento emitido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, la decisión asumida por la autoridad demandada, de rechazar el recurso jerárquico y con ello confirmar lo dispuesto en el memorándum MEM/DE-2 0186/2021; por el cual, se reasignó funciones al hoy impetrante de tutela, con modificación de ítem, pero sin afectar las funciones y el nivel salarial, conforme a la potestad de administración de personal, no lesiona los derechos alegados, careciendo además de relevancia constitucional la pretensión de dejar sin efecto la RM 723/2021, solo con el objeto de que se subsanen los defectos alegados en dicha resolución.

II. CONCLUSIONES

De la revisión y compulsas de los antecedentes que cursan en obrados, se establece lo siguiente:

II.1. Por memorándum MEM/DE-2 0186/2021 de 24 de agosto, el Director Ejecutivo del SERNAP comunicó a Marcos Enrique Uzquiano Howard –hoy accionante– la decisión de reasignación de funciones a Jefe de Protección Estación Biológica del Beni, bajo dependencia de la “RB Estación Biológica del Beni”, con el ítem 39 y con el sueldo mensual de Bs8 443.- (ocho mil cuatrocientos

cuarenta y tres bolivianos), instando a cumplir las nuevas funciones en el marco de la reglamentación interna y normativa legal vigente, y que, por razones presupuestarias, la entidad no reconocerá ningún pago adicional al cumplimiento del memorándum (fs. 3).

- II.2.** Mediante nota presentada el 27 de agosto de 2021, el ahora solicitante de tutela formuló recurso de revocatoria contra el memorándum MEM/DE-2 0186/2021 (fs. 4 a 6 vta.).
- II.3.** A través de Resolución Administrativa (RA) -DE-0102/2021 de 10 de septiembre, el Director Ejecutivo del SERNAP, confirmó el memorándum MEM/DE-2 0186/2021 (fs. 7 a 8).
- II.4.** Por nota presentada el 28 de octubre de 2021, el hoy impetrante de tutela formuló recurso jerárquico contra la RA-DE-0102/2021 (fs. 9 a 11 vta.).
- II.5.** Mediante Resolución Ministerial (RM) 723/2021 de 30 de diciembre, el Ministro de Medio Ambiente y Agua, rechazó el recurso jerárquico interpuesto por Marcos Enrique Uzquiano Howard, dejando firme y subsistente lo dispuesto por el memorándum MEM/DE-2 0186/2021; resolución con la que fue notificado el ahora accionante, el 12 de enero de 2022 (fs. 13 a 16 vta. y 17).
- II.6.** A través de notas presentadas el 24 y 27, ambas de mayo de 2022, el hoy solicitante de tutela presentó denuncias ante la Defensoría del Pueblo y la Unidad de Transparencia y Lucha Contra la corrupción dependiente del Ministerio de Medio Ambiente y Agua, contra funcionarios del SERNAP y del Ministerio de Medio Ambiente y Agua, sobre la vulneración de los derechos de la madre tierra, lesión de derechos de los pueblos y naciones indígena originario campesinos, acoso laboral y vulneración de sus derechos individuales, tanto por el cambio de ítem y la negativa infundada al uso de sus vacaciones (fs. 18 a 23 vta. y 24 a 30 vta.).
- II.7.** Por nota CITE: FECOMAN-LP. R.L. 396/2021 de 28 de julio, la Federación Regional de Cooperativas Mineras Auríferas del Norte de La Paz (FECOMAN LP. R.L.), puso en conocimiento del Director Ejecutivo del SERNAP, la RA 20/2021 de 27 de julio; a través de la cual, se determinó brindar respaldo orgánico incondicional a todas las cooperativas mineras ubicadas en el municipio de Apolo, provincia Franz Tamayo del departamento de La Paz, y exigir la destitución de Marcos Enrique Uzquiano Howard como Jefe de Protección del Área Protegida Madidi, debido a que realizaría actos de violencia psicológica, física y no respetar la Constitución Política del Estado y las Leyes (fs. 31, 32 a 35 y 36 a 41).
- II.8.** Mediante notas presentadas el 22 de septiembre de 2021; 18 y 25, ambas de enero de 2022; 7, 9, 10 y 25, todos de febrero de mismo año; y, 25 de abril de igual año, el ahora impetrante de tutela solicitó al Director Reserva de la Biosfera – Estación Biológica del Beni y Director Ejecutivo del SERNAP, el uso de vacaciones pendientes de uso, adjuntando los formularios al respecto, los

cuales no contienen la autorización respectiva de la referida entidad (fs. 43, 44 y vta., 45 y vta., 46 y vta., 47, 48 y vta.; y, 49).

III. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO

El accionante denunció la lesión al debido proceso en sus elementos de fundamentación, motivación y congruencia, así como su derecho al trabajo, a la vida y a la dignidad, vinculados al principio de legalidad; toda vez que, la autoridad demandada, mediante RM 723/2021, rechazó el recurso jerárquico presentado contra la RA-DE-0102/2021, manteniendo vigente el memorándum de reasignación de funciones MEM/DE-2 0186/2021, sin analizar cada uno de los motivos expuestos en el recurso formulado, como el principal argumento relativo a la vulneración al debido proceso por no haber aplicado el procedimiento previsto en el Reglamento Específico del SAP del Ministerio de Medio Ambiente y Agua, para proceder con su transferencia a otro cargo, limitándose simplemente a justificar la decisión arbitraria e ilegal, con el objeto de presionarlo para que renuncie al cargo; es decir, una actitud de acoso laboral iniciado en su contra debido a las denuncias que realizó sobre actividad minera ilegal en áreas protegidas, particularmente en el Parque Nacional Madidi, hecho sobre el cual formuló denuncia ante la Defensoría del Pueblo y la Unidad de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción dependiente del citado ministerio.

En consecuencia, corresponde dilucidar en revisión, si tales argumentos son evidentes, a fin de conceder o denegar la tutela solicitada.

III.1. El debido proceso sustantivo

El debido proceso se encuentra reconocido como un derecho, una garantía y un principio en los arts. 115.II, 117.I y 180.I de la CPE; en tanto que, en los instrumentos internacionales de derechos humanos se encuentra reconocido como un derecho humano; así se tiene dispuesto en los arts. 8 de la CADH y 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP); no obstante, más allá de la referida diferencia en su denominación, no deja de ser evidente que el debido proceso se encuentra protegido por la legislación vigente, siendo la acción de amparo constitucional uno de los instrumentos de protección constitucional regulados por el legislador boliviano.

De acuerdo a la jurisprudencia constitucional, el debido proceso es el derecho de toda persona a un proceso justo y equitativo donde sus derechos se acomoden a lo establecido por disposiciones jurídicas generales aplicables a todos aquellos que se encuentren en una situación similar; es decir, comprende el conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales, a fin de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier tipo de acto emanado del Estado.

No obstante, dicho entendimiento del debido proceso se limitaba únicamente a la faceta formal o adjetiva, desconociendo el ámbito sustantivo o

material de los derechos; dejando de lado que, por imperio del art. 109.I de la CPE, todos los derechos reconocidos en la Norma Suprema y el bloque de constitucionalidad son directamente aplicables y gozan de iguales garantías para su protección, lo que hacía necesaria una tutela integral del debido proceso.

En ese sentido, la SCP 0683/2013 de 3 de junio, desarrolló la faceta sustantiva del debido proceso, señalando al respecto que: *"...el debido proceso se configura como un estándar de justicia que en resguardo del principio constitucional de prohibición de ejercicio arbitrario de poder, en cuanto a las sentencias judiciales, asegura la **prevalencia del principio de razonabilidad y por ende de los valores justicia e igualdad**, para consolidar así el vivir bien en el Estado Plurinacional de Bolivia, razón por la cual, en teoría constitucional, se identifica al debido proceso sustantivo como 'una regla del equilibrio conveniente o de racionalidad de las relaciones sustanciales'"* (las negrillas son nuestras).

Más adelante, la misma Sentencia Constitucional Plurinacional anotada, sostuvo que: *"De acuerdo a lo señalado, se colige que en el Estado Plurinacional de Bolivia, **la dimensión material del debido proceso en cuanto a sentencias judiciales, exige que éstas, sean justas y aseguren el valor igualdad, aspecto que las tornará razonables y respetuosas del bloque de constitucionalidad imperante**, en ese contexto, la inobservancia de los valores plurales supremos por parte de sentencias judiciales, deberá ser tutelada a través de la acción de amparo constitucional disciplinada en el art. 128 de la CPE"*(las negrillas nos pertenecen).

Sin embargo, tal entendimiento ya se encontraba comprendido en la SCP 0207/2013 de 28 de febrero, que refiriéndose al debido proceso sustantivo señaló: *"Para una mejor comprensión del debido proceso sustantivo, se debe revisar brevemente la noción tradicional de debido proceso. El concepto de debido proceso, como bien anota Gozaíni, tiene sus orígenes en una descripción de las reglas básicas a las que debía someterse el derecho de defensa, cuyo origen se lo encuentra en el derecho anglosajón, y más concretamente en la Constitución de los Estados Unidos de América y sus posteriores enmiendas. El vocablo 'due process of law', que tiene su antecedente remoto en la Carta Magna inglesa de 1215, encuentra su origen en la 5ª Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos de América, que establece los derechos de todo ciudadano a tener un proceso judicial; y también figura en la 14ª Enmienda, como una restricción al poder del Estado para resolver sobre el destino de los hombres sin el debido proceso. La idea central subyacente en estas garantías fue evitar el castigo arbitrario y las ilegales violaciones a la libertad personal y de los derechos de propiedad. Al mismo tiempo orientó a los jueces hacia un juicio justo y honesto (Gozaíni, Osvaldo Alfredo: El Debido Proceso, 2003, págs. 4 y 5).*

Originalmente, la finalidad intrínseca de debido proceso, al igual que la idea de Constitución, fue la limitación al poder ante su posible desborde o

excesos. Las atribuciones dotadas al poder público, conllevaba la necesidad de establecer frenos y contrapesos, que en una primera etapa se centraron en torno al poder legislativo, pues se entendía que al ser representantes de la voluntad soberana del pueblo, se valían del 'imperio de la ley' para subordinar las acciones del gobierno y de los jueces.

*Posteriormente, la tradición jurisprudencial anglonorteamericana, extendió el concepto del debido proceso a lo que actualmente se conoce como debido proceso sustancial (substantive due process of law), que, sin referirse a ninguna materia procesal, constituyó un ingenioso mecanismo ideado por la Corte Suprema de los Estados Unidos para afirmar su jurisdicción sobre los Estados federados, que aplicado a la realidad nacional equivale al principio de **razonabilidad de las leyes y otras normas o actos públicos, o incluso privados, como requisito de su propia validez constitucional. La razonabilidad estableció límites a la potestad judicial**, y constituyó un llamado o advertencia al Estado en el sentido de que deben ajustarse, no sólo a las normas o preceptos concretos de la Constitución, sino también al sentido de justicia contenido en ella, el cual implica, a su vez, el cumplimiento de exigencias fundamentales de equidad, proporcionalidad y razonabilidad (Gozáíni, Osvaldo Alfredo: op. cit. págs. 5 y 6).*

*En términos generales, se afirma que **las leyes y, en general, las normas y los actos emanados por autoridad, requieren para su validez, no sólo haber sido promulgados por órganos competentes y procedimientos debidos, sino también en su contenido deben ser concordantes con las normas, principios y valores supremos de la Constitución**; es decir, que una norma o acto público o privado sólo es válido cuando, además de su conformidad formal con la Constitución, esté razonablemente fundado y justificado conforme a la axiología e ideología constitucional subyacente. De esta manera no sólo se pretende que sólo los actos de poder sean racionales y justos, sino además que los medios seleccionados tengan una relación real y sustancial con su objeto, es decir, la existencia de proporcionalidad entre medios y fines (principio de proporcionalidad), así como la adecuación de estos actos de poder a la Constitución, sus principios y valores, y en especial, a los derechos y garantías contenidos en ella, que es el principio de razonabilidad en sentido estricto.*

*En ese entendido, **el debido proceso sustantivo se relaciona con el principio de razonabilidad y proporcionalidad de todo acto de poder**, y particularmente de las sentencias judiciales o su equivalente en materia administrativa. Estos principios rectores **tienen por finalidad proscribir las decisiones arbitrarias contrarias al valor justicia, y por ende al Estado Constitucional de Derecho**" (las negrillas nos corresponden).*

Conforme a lo señalado, el debido proceso sustantivo tiene directa vinculación con el principio de prohibición de ejercicio arbitrario del poder y la materialización del valor justicia, que en el marco del nuevo modelo de Estado se sustenta en una diversidad de principios estructurantes de todo el sistema normativo, como de todos los actos de la vida social, cuya característica principal es la vigencia plena de los derechos fundamentales individuales y colectivos, en el marco de un sistema jurídico plural destinado a consagrar el vivir bien como valor supremo del Estado; de manera que, el ejercicio de poder se encuentra condicionado a la estricta observancia de las normas del bloque de constitucionalidad imperante; el cual, no se encuentra compuesto únicamente por reglas jurídicas de rango supremo, sino también por principios y valores supremos destinados a la materialización del vivir bien como fin esencial del Estado, entre ellos, la igualdad, la justicia, la complementariedad, la dignidad, el respeto, el equilibrio, la reciprocidad y la justicia social, los cuales, a su vez, en el marco de la interculturalidad, se complementan con los valores ético-morales plasmados en el art. 8.1 de la Ley Fundamental, como el suma qamaña (vivir bien), el ñandereko (vida armoniosa) o el ivi maraei (tierra sin mal).

En ese sentido, solo podrá concebirse como razonable una decisión, sea esta judicial, administrativa o corporativa, cuando ella sea compatible con las reglas jurídicas supremas, así como los principios y valores comprendidos en la Norma Suprema y las normas del bloque de constitucionalidad imperante, entre ellos, los valores de justicia e igualdad, al constituirse este presupuesto en el límite objetivo a las decisiones arbitrarias o discriminatorias, contrarias al Estado Constitucional de Derecho.

Así, la indicada Sentencia Constitucional Plurinacional, desarrollando la regla del equilibrio armónico con el bloque de constitucionalidad a través de la "razonabilidad cualitativa", precisando que, toda resolución debe responder a la estructura lógica de la norma jurídica, la cual está compuesta por los siguientes elementos esenciales: **1)** El supuesto de hecho, que es el conjunto de requisitos o condiciones establecidos en la norma y de cuyo cumplimiento se hace la producción de la consecuencia jurídica; **2)** La consecuencia jurídica, que son los efectos que se producen una vez cumplidos todos los requisitos o condiciones establecidas en la norma jurídica; y, **3)** El nexo o vínculo del deber ser, que une al supuesto de hecho con la consecuencia jurídica. Pues se debe tomar en cuenta que toda desviación normativa torna arbitraria la resolución, por disimilitud del supuesto de hecho con la consecuencia jurídica y los antecedentes facticos del caso, evidenciándose en estas circunstancias la irracionalidad del nexo o vínculo del deber ser y afectándose por tanto los valores supremos de justicia e igualdad.

III.2. Marco normativo respecto a los funcionarios públicos de carrera y provisorios. Su estabilidad laboral, una interpretación desde la Constitución Política del Estado. Jurisprudencia reiterada

El Tribunal Constitucional Plurinacional, al analizar un caso similar relativo a la misma entidad demandada, estableció un precedente constitucional relativo a funcionarios de carrera administrativa; así, la SCP 0819/2021-S4 de 12 de noviembre, señaló que: *"El art. 233 de la Constitución Política del Estado prevé que son servidoras y servidores públicos, las personas que desempeñan funciones públicas y que: '...las servidoras y servidores públicos forman parte de la carrera administrativa...'; excepto aquellas personas que desempeñen cargos electivos, las designadas y los designados y quienes ejerzan funciones de libre nombramiento; con lo cual, podemos afirmar que la carrera administrativa tiene hoy un carácter constitucional, lo que no acontecía anteriormente, pues si bien la Norma Suprema de 1995 contemplaba la carrera administrativa en el art. 44, al igual que su similar (art. 44) de la Ley Fundamental del 2004, empero, delegaba al legislador ordinario su regulación para establecer las condiciones que garantizarían tal derecho, lo que no ocurre en la Constitución vigente, que declara desde ya, que las servidoras y servidores públicos forman parte de la carrera administrativa, con las excepciones anotadas.*

Ahora bien, por disposición de lo previsto por el art. 5 inc. d) del EFP, se define a los funcionarios de carrera, como: '...aquellos que forman parte de la administración pública cuya incorporación y permanencia se ajusta a las disposiciones de la Carrera Administrativa'; esto incluyendo lo previsto en el art. 70 del EFP, que establece supuestos concretos de incorporación a la carrera administrativa a la fecha de vigencia del Estatuto del Funcionario Público; en tanto que, son funcionarios provisorios 'aquellos que desempeñan funciones en cargos correspondientes a la carrera administrativa pero que no ingresaron a la administración pública a través de procesos de reclutamiento y selección realizados conforme al Estatuto del Funcionario Público y las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal' (art. 71 del EFP); a su vez, por disposición del art. 5.I del Reglamento del Procedimiento de Incorporación a la Carrera Administrativa, aprobado por Resolución Ministerial 699/2014 de 21 de octubre, emitida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, se clasifican como servidores públicos aspirantes a la carrera administrativa bajo la modalidad de incorporación continua a: '...las servidoras y servidores públicos que hayan ingresado a una entidad pública a partir del 19 de junio de 2001, mediante convocatoria pública externa y concurso de méritos, y que sean ratificados en sus puestos luego de su evaluación de confirmación' (sic).

Es evidente que la regla para lograr el acceso al servicio público en los puestos de carrera, establece que debe ser mediante un proceso de convocatoria pública que permita la mayor participación de personas posibles que cumplan con los requisitos y el perfil para el puesto requerido. En ese orden normativo, el Título III del Estatuto del Funcionario Público regula la carrera administrativa, normando al respecto el art. 18, lo siguiente: 'Se establece la carrera administrativa con el objetivo de promover la eficiencia de la actividad

administrativa pública en servicio de la colectividad, el desarrollo laboral de sus funcionarios de carrera y la permanencia de éstos condicionada a su desempeño. La carrera administrativa se articula mediante el Sistema de Administración de Personal’.

Por su parte, el art. 19 del EFP, establece lo siguiente: ‘La dotación de personal para el ejercicio de la función pública en los puestos determinados para los funcionarios de carrera, comprenderá las funciones de cuantificación de la demanda de personal, programación operativa anual individual, valoración de puesto y remuneración, reclutamiento, selección, inducción o integración. Sus modalidades, condiciones y procedimientos se sujetarán a lo previsto en el presente Estatuto, las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y disposiciones reglamentarias específicas’. Dicha norma guarda relación con lo dispuesto en el Título II, Capítulo II de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal (NB-SAP), cuyo art. 8 establece los subsistemas de administración de personal, entre ellos, el subsistema de ‘dotación de personal’, regulando una serie de procesos, como: La clasificación, valoración y remuneración de puestos; la cuantificación de la demanda de personal; el análisis de la oferta interna de personal; la formulación del plan de personal; la programación operativa anual individual; el reclutamiento y selección de personal; y, la inducción o integración y evaluación de confirmación; pero también, el subsistema de ‘movilidad de personal’, que entre otros componentes incluye el ‘retiro del servidor público’, que no es sino la terminación del vínculo laboral que une a la entidad con el servidor público, el mismo que contiene causales concretas que se encuentran reguladas en el art. 32 de las NB-SAP, que en coherencia con la previsión del art. 5.I del EFP, refuerzan la prohibición de retiro discrecional de funcionarios de carrera.

Sin embargo de lo anotado, es evidente que la regla sobre la incorporación a la carrera administrativa no se cumple en una gran parte de la administración pública, siendo una constante que tales puestos sean ocupados por personas que no accedieron al mismo a través de procesos de reclutamiento y selección realizados conforme a las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, sino mediante designaciones o nombramientos directos, constituyéndose los mismos en servidores públicos provisorios o con situación irregular, a los cuales no alcanza el derecho a la estabilidad laboral, conforme a lo dispuesto en el art. 71 del EFP, razonamiento plasmado en la SCP 0583/2016-S2 de 30 de mayo, en la que se precisó que la cesación del cargo de los funcionarios provisorios no está sujeta a un proceso previo, por no ser un funcionario de carrera, por lo que, es viable comunicar su cesación sin invocar la comisión de falta alguna, ni iniciarle proceso administrativo interno, cuando no se alegue causal alguna a la desvinculación; en similar razonamiento al asumido en las SSCCPP 0285/2021-S4 de 22 de junio y 0174/2021-S4 de 26 de mayo, entre muchas otras.

En cambio, es distinta la situación de los funcionarios que ingresaron a una entidad pública a través de procesos de reclutamiento y selección llevados adelante conforme a las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y el Estatuto del Funcionario Público, quienes si bien no son aun funcionarios de carrera, porque la entidad pública correspondiente no solicitó la incorporación a la carrera administrativa y el servidor público incorporado no tiene asignado el número correspondiente en tal condición, dicha situación no puede ser interpretada en su perjuicio asimilando su condición a la de los funcionarios provisorios, tomando en cuenta que el ingreso a un cargo de carrera de estos últimos no fue mediante convocatoria pública mediante los procedimientos previstos en las NB-SAP, sino de manera directa.

Bajo este contexto, la falta de tramitación por parte de la entidad pública, de la incorporación del servidor público a la carrera administrativa, como corresponde, resulta ser un acto de omisión reñido con el orden constitucional, que de ningún modo puede ser interpretado en detrimento del trabajador, al contrario, en aplicación de los principios constitucionales, pro homine o pro persona y pro actione o de favorabilidad, se debe optar siempre por aquel entendimiento interpretativo que desarrolle de mejor forma y con la mayor efectividad, los derechos, principios y valores que consagra el orden constitucional, concordante con los principios consagrados por el Estatuto del Funcionario Público consagrados en su art. 1, entre ellos, el de sometimiento a la Constitución Política del Estado, la Ley y al ordenamiento jurídico.

Entonces, bajo una interpretación desde y conforme a la Constitución Política del Estado se concluye que las personas que ingresaron a prestar sus servicios en la administración pública mediante procesos de reclutamiento y selección a cargos de carrera administrativa, conforme a las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y el Estatuto del Funcionario Público, y aun cuando la entidad pública correspondiente no hubiera solicitado la incorporación a la carrera administrativa y se encuentre pendiente la asignación del código respectivo como servidor público de carrera, estas gozan del derecho a la estabilidad laboral, en similar condición que un funcionario de carrera; tomando en cuenta que, en el marco del principio de continuidad y estabilidad laboral, previsto en el art. 48.II de la CPE, debe atribuirse a la relación de trabajo la duración más larga posible, salvo que concurran causas legales que justifiquen el despido, previo un debido proceso en el que se respeten sus derechos fundamentales y garantías constitucionales mínimas, siendo ésta una obligación del Estado”.

En ese sentido, realizando un análisis del marco normativo relativo a los servidores públicos de carrera y provisorios, estableció como precedente constitucional, que todas aquellas personas que ingresaron a prestar sus servicios en la administración pública, mediante procesos de reclutamiento y selección a cargos de carrera administrativa, conforme a las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y el Estatuto del Funcionario Público,

gozan del derecho a la estabilidad laboral, en similar condición que un funcionario de carrera, aun cuando la entidad pública correspondiente no hubiera solicitado la incorporación a la carrera administrativa y se encuentre pendiente la asignación del código respectivo como servidor público de carrera.

III.3. El derecho fundamental a la estabilidad laboral y el ejercicio del ius variandi vinculado al principio de razonabilidad

La Norma Suprema reconoce a la estabilidad laboral como un derecho fundamental de toda persona, cuando en su art. 46.I, señala: "Toda persona tiene derecho: 2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias"; así también, le otorga la categoría de principio de protección de las trabajadoras y trabajadores, cuando el art. 48.II, dispone que: "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".

En cuanto al principio de estabilidad laboral, la SCP 0177/2012 de 14 de mayo, ha señalado que: "...*como principio de la continuidad de la relación laboral...()* manifiesta el derecho que tiene el trabajador de conservar su empleo durante su vida laboral, salvo que existan causas legales que justifiquen el despido"; y no obstante que tal razonamiento fue desarrollado en el ámbito de la Ley General del Trabajo y su Reglamento, empero, en el marco de una interpretación sistemática de la Norma Suprema, resulta plenamente aplicable al derecho público, dado que, al constituir el derecho al trabajo y la estabilidad laboral derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política del Estado, concretamente en su parte dogmática, su aplicabilidad no solo se circunscribe a las relaciones de carácter privado, aunque el análisis de cada caso debe sustentarse, en el marco normativo aplicable a cada caso. Dicho razonamiento fue precisado por el Tribunal Constitucional Plurinacional en la SCP 0229/2021-S4 de 10 de junio y 1019/2021-S4 de 14 de diciembre, entre otros fallos.

Un aspecto vinculado al derecho a la estabilidad laboral es el asunto relativo a facultad del empleador de variar las condiciones del trabajo, que la doctrina laboral ha denominado como el ius variandi, y que a decir de la SCP 1025/2013 de 27 de junio: "...*es una de las manifestaciones del poder de subordinación que ejerce el empleador sobre sus empleados, y se concreta en la facultad de variar las condiciones en que se realiza la prestación personal del servicio, es decir, la potestad de modificar el modo, el lugar, la cantidad o el tiempo de trabajo*"; sin embargo, el ejercicio de tal facultad no es absoluta; así, la SC 1579/2011-R de 11 de octubre, señaló que: "...*conforme al principio ius variandi, el empleador tiene la facultad de cambiar el lugar de trabajo del empleado; es decir, puede trasladarlo a otro asiento laboral; sin embargo, esa facultad no es absoluta ni mucho menos se puede utilizar de forma*

caprichosa y bajo ningún concepto, mucho menos como forma de sanción o como un mecanismo de amedrentamiento...".

Entonces, el ejercicio de la facultad del empleador, de variar determinadas condiciones del trabajo, debe ser en un marco de razonabilidad; toda vez que, la modificación de las condiciones laborales acordadas inicialmente, pueden afectar al trabajador o empleado, y de ser así, la medida a ser dispuesta por la parte empleadora debe contar con la necesaria justificación razonable, cumplir con un procedimiento previo de evaluación y contar con la previa aceptación o acuerdo con la parte laboral, de manera que se proscriba la arbitrariedad en la decisión; pues no es menos evidente que, de acuerdo a lo dispuesto por el art. 46.I.2 de la CPE, el derecho a una fuente laboral estable, incluye que las condiciones de trabajo serán equitativas y satisfactorias.

Es importante considerar que, en la actividad laboral desplegada por el trabajador no están involucrados únicamente los intereses o necesidades propias del mismo, sino también aquellos que corresponden a su familia o entorno familiar; lo que se puede advertir de la propia redacción del art. 46.I.1 de la Norma Suprema, cuando se establece, entre otros, que el derecho a la remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, debe asegurar para sí y su familia, una existencia digna; de manera que, en el ejercicio del ius variandi deben observarse factores que afecten al trabajador, a su familia, a la salud de los mismos, el lugar y tiempo de trabajo, las condiciones salariales, la conducta que ha venido observando y el rendimiento demostrado, entre otros.

En el orden, debe señalarse que el principio de razonabilidad constituye un estándar axiológico que asegura el respeto a los valores imperantes en un determinado régimen constitucional, como el de dignidad, respeto, transparencia y equilibrio, previstos en el art. 8.II de la CPE; que en relación al ejercicio del ius variandi, deben ser observados por todo empleador, de modo que se proscriban las decisiones arbitrarias al respecto y se cumpla el principio de razonabilidad como elemento catalizador en el ejercicio pleno de los derechos fundamentales.

III.4. El subsistema de movilidad de personal en las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal como garantía de estabilidad laboral en las entidades públicas

Las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal (NB-SAP), aprobado mediante DS 26115 16 de marzo de 2001, establece un conjunto de reglas con la finalidad de promover la eficiencia de la actividad administrativa pública en servicio de la colectividad, la implantación y seguimiento del sistema de administración de personal, definiendo los subsistemas de dotación, evaluación del desempeño, capacitación productiva, movilidad de personal y registro y sus respectivos procesos; así como el ingreso a la carrera administrativa, los requisitos y los recursos administrativos.

El subsistema de movilidad de personal, como ya fue señalado, es parte del sistema de administración de personal, y tiene por objeto propiciar la adecuación permanente del servidor público a las demandas institucionales, buscando optimizar su contribución a la sociedad, así como potenciar su capacidad; permitir la separación laboral de los funcionarios de comprobada ineficiencia; y, permitir la promoción de los servidores públicos de carrera.

La movilidad de personal, conforme define el art. 27 de las NB-SAP, es el conjunto de cambios a los que se sujeta el servidor público desde que ingresa a la administración pública hasta su retiro, para ocupar otro puesto en función a la evaluación de su desempeño, su adecuación a las especificaciones de un nuevo puesto, a la capacitación recibida y en función a las demandas y posibilidades presupuestarias de la entidad. Conforme señala la misma norma descrita, la movilidad se funda en la igualdad de oportunidad de participación, la capacidad en el desempeño y transparencia.

El subsistema de movilidad funcionaria está constituido a su vez por cuatro componentes, que son: promoción, rotación, transferencia y retiro. En cuanto a la transferencia, el art. 31 de las NB-SAP, dispone que: "...es el cambio permanente de un servidor público de su unidad de trabajo a otra unidad de la misma entidad u otra entidad. Se efectúa entre puestos similares o afines. No necesariamente implica incremento de remuneración y **debe prevalecer el consenso entre el servidor público y las entidades involucradas**" (las negrillas son nuestras).

Cabe señalar que todo el subsistema de movilidad de personal tiene como precedente, el subsistema de evaluación de desempeño, el mismo que, de acuerdo a lo señalado en el art. 22 de las NB-SAP, es un proceso permanente que mide el grado de cumplimiento de la Programación Operativa Anual Individual, por parte del servidor público en relación al logro de los objetivos, funciones y resultados asignados al puesto durante un período determinado.

Bajo esos antecedentes normativos se concluye que, en resguardo del derecho a la estabilidad laboral que tiene todo servidor público de carrera o aspirante a carrera, para proceder con su transferencia debe existir por una parte la evaluación de desempeño, la misma que debe ser realizada en el marco de los parámetros regulados por la Norma Básica del Sistema de Administración de Personal, además de contar con la necesaria justificación que permita proceder con dicha medida, y contar con la debida aceptación o acuerdo del servidor público transferido, caso contrario, la transferencia dispuesta unilateralmente por la entidad, será arbitraria.

III.5. Análisis del caso concreto

En el caso de análisis, el accionante alega la lesión al debido proceso en sus elementos de fundamentación, motivación y congruencia, así como su derecho al trabajo, a la vida y a la dignidad, vinculados con los principios de legalidad; toda vez que, la autoridad demandada, mediante RM 723/2021, rechazó el recurso jerárquico presentado contra la RA-DE-0102/2021, manteniendo vigente el memorándum de reasignación de funciones MEM/DE-2 0186/2021, sin analizar cada uno de los motivos expuestos en el recurso formulado, como el principal argumento relativo a la vulneración al debido proceso por no haber aplicado el procedimiento previsto en el Reglamento Específico del SAP del Ministerio de Medio Ambiente y Agua, para proceder con su transferencia a otro cargo, limitándose simplemente a justificar la decisión arbitraria e ilegal, con el objeto de presionarlo para que renuncie al cargo, es decir, una actitud de acoso laboral iniciado en su contra debido a las denuncias que realizó sobre actividad minera ilegal en áreas protegidas, particularmente en el parque nacional Madidi, hecho sobre el cual formuló denuncia ante la Defensoría del Pueblo y la Unidad de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción dependiente del citado Ministerio.

De los antecedentes que se acompañan al legajo constitucional y las conclusiones del presente fallo, se establece que, Marcos Enrique Uzquiano Howard, en el marco de una convocatoria pública a concurso de méritos, venía desempeñando la función de Jefe de Protección del Parque Nacional y Área Natural de Manejo Integrado Madidi en el departamento de La Paz; hasta que, mediante memorándum MEM/DE-2 0186/2021, el Director Ejecutivo del SERNAP le comunicó la decisión de reasignación de funciones a Jefe de Protección Estación Biológica del Beni, bajo dependencia de la "RB Estación Biológica del Beni" del mismo departamento, con el ítem 39 y con el sueldo mensual de Bs8 443.- (ocho mil cuatrocientos cuarenta y tres bolivianos), instando a cumplir las nuevas funciones asignadas en el marco de la reglamentación interna y normativa legal vigente; comunicando además que, por razones presupuestarias, la entidad no reconocería ningún pago adicional al cumplimiento del memorándum.

Tal determinación fue impugnada por el ahora accionante, que mediante nota presentada el 27 de agosto de 2021 formuló recurso de revocatoria, el cual fue resuelto por la misma autoridad nombrada, por RA-DE-0102/2021; a través de la cual, confirmó el memorándum MEM/DE-2 0186/2021; lo que motivó que Marcos Enrique Uzquiano Howard, por nota presentada el 28 de octubre de 2021, presente recurso jerárquico contra la RA-DE-0102/2021, que a su vez fue resuelto por el Ministro de Medio Ambiente y Agua, mediante RM 723/2021; por la cual, rechazó el recurso jerárquico interpuesto, dejando firme y subsistente lo dispuesto por el memorándum MEM/DE-2 0186/2021; resolución con la que fue notificado el ahora solicitante de tutela, el 12 de enero de 2022.

Así también se establece que, el hoy impetrante de tutela, a través de notas presentadas el 24 y 27, ambas de mayo de 2022, formuló denuncias ante la Defensoría del Pueblo y del Ministerio de Medio Ambiente y Agua, contra funcionarios del SERNAP, acusando la vulneración de los derechos de la madre tierra, lesión de derechos de los pueblos y naciones indígena originario campesinos, acoso laboral y vulneración de sus derechos individuales, tanto por el cambio de ítem al que estaba siendo sometido y la negativa constante sobre el uso de sus vacaciones, a pesar de su reiterada insistencia.

Así establecidos los hechos, corresponde referirnos al debido proceso sustantivo, que conforme fue precisado en el Fundamento Jurídico III.1. de este fallo constitucional, tiene que ver con la regla del equilibrio conveniente o de racionalidad de las relaciones sustanciales, es decir, la prevalencia del principio de razonabilidad y, por ende, de los valores supremos de justicia, igualdad, dignidad y respeto a los derechos de las personas (art. 9 de la CPE) que debe observar toda resolución judicial, administrativa o corporativa, de modo que la decisión allí contenida sea válida constitucional y convencionalmente.

En ese marco, se debe resaltar que, el ahora accionante ha impugnado en sede administrativa la determinación del SERNAP, sobre su reasignación de funciones a otra unidad territorial y con distinto ítem, aunque, se infiere –porque no se generó contradicción al respecto–, que es con el mismo nivel salarial; sin embargo, las resoluciones pronunciadas en impugnación, concretamente la emitida por la autoridad hoy demandada, se sustentó esencialmente en que Marcos Enrique Uzquiano Howard no era funcionario de carrera, porque no presentó el certificado emitido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social que acredite dicha condición, y que, aun ello, la calidad de servidores públicos de carrera quedó suprimida por la Disposición Final Séptima de la Ley 1356; y, en cuanto al memorándum de reasignación de funciones, emitido por la máxima autoridad ejecutiva del SERNAP, estuvo enmarcado en las competencias que la misma tiene para remover al personal de la entidad.

Al respecto, de acuerdo al Fundamento Jurídico III.2. de esta Sentencia Constitucional Plurinacional, se ha establecido como precedente jurisprudencial que todas aquellas personas que ingresaron a prestar sus servicios en la administración pública, mediante procesos de reclutamiento y selección a cargos de carrera administrativa, conforme a las NB-SAP y el Estatuto del Funcionario Público, gozan del derecho a la estabilidad laboral, en similar condición que un funcionario de carrera, aun cuando la entidad pública correspondiente no hubiera solicitado la incorporación a la carrera administrativa y se encuentre pendiente la asignación del código respectivo como servidor público de carrera; razonamiento contenido en la SCP 0819/2021-S4, que tiene como base el art. 233 de la CPE y el Reglamento del Procedimiento de Incorporación a la Carrera Administrativa, aprobado por RM

699/2014 de 21 de octubre, emitida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Ahora bien, siendo que la condición del ahora accionante es precisamente el supuesto anotado anteriormente, es decir, un servidor público que ingresó a ocupar el puesto de carrera mediante concurso de méritos, en el marco de las NB-SAP y el Estatuto del Funcionario Público, el hecho de que el SERNAP no hubiera solicitado su incorporación a la carrera administrativa y se encuentre pendiente la asignación del código respectivo como servidor público de carrera, no implica que este no goza del derecho a la estabilidad laboral, debido a que, el instar la incorporación a la carrera administrativa no depende del servidor público ahora accionante, sino de la entidad contratante.

En ese sentido, y conforme a lo precisado en el Fundamento Jurídico III.3. de este fallo constitucional, uno de los aspectos vinculados al derecho fundamental a la estabilidad laboral, contenido en el art. 46 de la CPE, es el relativo a la facultad del empleador de variar las condiciones del trabajo, que la doctrina laboral lo ha denominado como el *ius variandi*, cuyo ejercicio debe ser en un marco de razonabilidad; toda vez que, la modificación de las condiciones laborales acordadas inicialmente pueden afectar al trabajador o empleado, y de ser así, la medida a ser dispuesta por la parte empleadora debe contar con la necesaria justificación razonable, cumplir con un procedimiento previo de evaluación y contar con la previa aceptación o acuerdo con la parte laboral, de manera que se proscriba la arbitrariedad en la decisión; pues no es menos evidente que, de acuerdo a lo dispuesto por el art. 46.I.2 de la Ley Fundamental, el derecho a una fuente laboral estable, incluye que las condiciones de trabajo serán equitativas y satisfactorias; aspecto que hace aplicable al caso de análisis, tomando en cuenta que el accionante, conforme a los fundamentos ya expuestos, goza del derecho a la estabilidad laboral, empero fue transferido por la entidad empleadora a otra unidad territorial, en otro departamento y con distinto ítem, cuya decisión es precisamente la que se argumenta como lesiva a los derechos fundamentales en el caso concreto.

Conforme fue precisado en el Fundamento Jurídico III.4. de esta Sentencia Constitucional Plurinacional, en resguardo del derecho a la estabilidad laboral que tiene todo servidor público de carrera o aspirante a carrera, para proceder con su transferencia debe existir por una parte la evaluación de desempeño, la misma que se debe ser realizada en el marco de los parámetros regulados por la Norma Básica del Sistema de Administración de Personal, además de contar con la necesaria justificación que permita proceder con dicha medida, y la debida aceptación o acuerdo del servidor público transferido, caso contrario, la transferencia dispuesta unilateralmente por la entidad; presupuestos que en el caso de análisis no concurren, dado que el Director Ejecutivo del SERNAP, de manera unilateral y solo basado en la facultad que le reconoce la norma para remover al personal, desconociendo en ese sentido, que al ser un funcionario que goza

del derecho a la estabilidad laboral, bajo los argumentos expuestos en este fallo constitucional, la posibilidad de su transferencia, entendida como el cambio permanente de un servidor público de su unidad de trabajo a otra unidad de la misma entidad u otra entidad, solo podía ser previo cumplimiento de los presupuestos antes señalados, referidos a la evaluación de desempeño, la debida justificación y la aceptación del servidor público transferido; ello debido a que implica la variación de las condiciones de trabajo inicialmente pactadas, por lo que, tal decisión afecta al trabajador, a su familia y a su entorno social; aspectos que la autoridad demandada no observó a tiempo de emitir la RM 723/2021, como tampoco la máxima autoridad ejecutiva del SERNAP.

Bajo esos fundamentos se concluye que la autoridad demandada ha lesionado el derecho el debido proceso sustantivo del ahora accionante, así como sus derechos al trabajo y a la dignidad, vinculado al principio de legalidad, debido a que, al rechazar el recurso jerárquico interpuesto por Marcos Enrique Uzquiano Howard contra la RA-DE-0102/2021, ha convalidado el memorándum MEM/DE-2 0186/2021, y con ello, la transferencia del mismo a otra unidad de la misma entidad en otro departamento, sin que conste en antecedentes la necesaria justificación de la medida, así como tampoco la evaluación previa y la aceptación de la medida por el afectado, es decir, bajo una decisión arbitraria; de modo que corresponde **conceder** la tutela impetrada.

En cuanto a la suspensión de la condición de funcionarios de carrera, contenida en la Disposición Final Séptima de la Ley 1356, la misma, no se aplica al caso de análisis, considerando que dicha medida es contraria a la doctrina de los derechos adquiridos; pues este Tribunal no podría abstraerse de considerar que tal norma es contraria al principio de protección de los derechos laborales, contenido en el art. 48.II de la CPE, de manera que, se inaplica en el caso concreto.

En referencia al acoso laboral denunciado por el ahora solicitante de tutela debido a las denuncias que este hubiera presentado contra cooperativas mineras que desarrollan su trabajo en el municipio de Apolo, provincia Franz Tamayo del departamento de La Paz, corresponde remitir antecedentes al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social para su respectivo análisis y procesamiento; situación que también acontece con relación a las vacaciones solicitadas por el servidor público ahora accionante y negadas o no respondidas por el SERNAP, de modo que se establezca la existencia de dichos actos, y de ser así, su procesamiento respectivo.

En consecuencia, la Sala Constitucional, al **denegar** la tutela impetrada, no efectuó un correcto análisis de los antecedentes.

POR TANTO

El Tribunal Constitucional Plurinacional, en su Sala Cuarta Especializada; en virtud de la autoridad que le confiere la Constitución Política del Estado y el art. 12.7 de la Ley

del Tribunal Constitucional Plurinacional; en revisión, resuelve: **REVOCAR** la Resolución 239/2022 de 13 de octubre, cursante de fs. 141 a 143 vta., pronunciada por la Sala Constitucional Primera del Tribunal Departamental de Justicia de La Paz; y en consecuencia:

- 1º CONCEDER** la tutela solicitada por Marcos Enrique Uzquiano Howard contra Juan Santos Cruz, Ministro de Medio Ambiente y Agua, por lesión al derecho al trabajo y a la dignidad, vinculados al principios de legalidad; dejando sin efecto la Resolución Ministerial 723/2021 de 30 de diciembre, así como la Resolución Administrativa-DE-0102/2021 de 7 de octubre y el memorándum MEM/DE-2 0186/2021 de 24 de agosto, emitidos por el Director Ejecutivo del Servicio Nacional de Áreas Protegidas (SERNAP);
- 2º Ordenar** a la autoridad demandada, así como al Director Ejecutivo del SERNAP, proceder a la restitución del accionante al cargo de Jefe de Protección del Parque Nacional y Área Natural de Manejo Integrado Madidi, con la salvedad que el trabajador acepte voluntariamente su transferencia a otra área distinta;
- 3º DENEGAR** la tutela impetrada, en relación a la solicitud de pago de costas y reconocimiento de daños y perjuicios generados en contra del accionante, al no haberse demostrado los mismos; y,
- 4º Disponer** la remisión de antecedentes al Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social para el correspondiente análisis de la denuncia de acoso laboral que señala el impetrante de tutela.

Regístrese, notifíquese y publíquese en la Gaceta Constitucional Plurinacional.

René Yván Espada Navía
MAGISTRADO

MSc. Isidora Jiménez Castro
MAGISTRADA