

SEÑORES (AS) PRESIDENTE Y VOCAL DE LA SALA CONSTITUCIONAL DE
TURNO DEL TRIBUNAL DEPARTAMENTAL DE JUSTICIA DE LA PAZ

INTERPONE ACCIÓN DE AMPARO
CONSTITUCIONAL

OTROSIES.- SU CONTENIDO

PEDRO FRANCISCO CALLISAYA ARO, en mi condición de **DEFENSOR DEL PUEBLO DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA**, mayor de edad, con C.I. 2430106 L.P. hábil por derecho, con domicilio institucional en la Calle Colombia N°440 entre Héroes del Acre y Gral. Gonzales, zona San Pedro de la ciudad de La Paz, con correo electrónico juan.estivariz@defensoria.gob.bo, ante sus autoridades en representación sin mandato de la ciudadana **NELY ESTELA PAUCARA LAURA**, interpongo la presente **ACCIÓN DE AMPARO CONSTITUCIONAL**, contra **ROLANDO ERLAN TAPIA MUÑOZ, PRESIDENTE; MATILDE LARA FLORES, VICEPRESIDENTE; FROILAN M. CHOQUE CRUZ, CONCEJAL SECRETARIO; y, EDWIN AMARU FLORES, CONCEJAL** todos del **CONCEJO MUNICIPAL DE PALCA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PALCA** con los siguientes fundamentos de hecho y derecho que se exponen a continuación:

I. PERSONERÍA JURÍDICA.-

La Constitución Política del Estado, en su artículo 222.1, establece que la Defensoría del Pueblo, tiene atribuciones para interponer las acciones de Inconstitucionalidad, de Libertad, de **Amparo Constitucional**, de Protección de Privacidad, Popular, de Cumplimiento y el Recurso de Nulidad, sin necesidad de mandato. Consecuente con el texto constitucional la Ley N° 870 del 13 de diciembre de 2016 (Ley del Defensor del Pueblo), en su artículo 5.1, establece que, entre las atribuciones del Defensor o Defensora del Pueblo, figura la facultad de la interposición de acciones de defensa, entre ellas la anunciada Acción de Amparo Constitucional.

A efectos de la presente acción constitucional, se acredita que el actual Defensor del Pueblo, es el ciudadano **PEDRO FRANCISCO CALLISAYA ARO**, quien fue designado mediante Resolución R.A.L.P. N° 022/2021-2022 de 21 de septiembre de 2022, emitido por la Asamblea Legislativa Plurinacional.

II. LEGITIMACIÓN ACTIVA

Conforme las competencias establecidas en la Constitución Política del Estado y la Ley del Defensor del Pueblo, descritas anteriormente, la Defensoría del Pueblo representada por **PEDRO FRANCISCO CALLISAYA ARO**, presenta la Acción de Amparo Constitucional en representación sin mandato de la señora **NELY ESTELA PAUCARA**

LAURA, quien es mayor de edad, con Cédula de Identidad 8468852 LP., hábil por ley, con domicilio en Avenida Defensores del Chaco N° 289 Chasquipampa, y número de celular y whatsapp 69933480.

III. LEGITIMACIÓN PASIVA

De acuerdo al art. 33.2 del Código Procesal Constitucional, la legitimación pasiva representa al sujeto que transgrede los derechos fundamentales y garantías constitucionales, especificándose que es en contra quien se dirige la acción de defensa, calidad que poseen los servidores públicos o personas particulares, que con sus acciones u omisiones han restringido, amenazado o suprimido derechos reconocidos en la Constitución Política del Estado y la ley.

En ese sentido, se acciona el presente amparo constitucional contra:

- **ROLANDO ERLAN TAPIA MUÑOZ, Presidente del Concejo Municipal de Palca**, quien es boliviano, mayor de edad y hábil por ley, con domicilio laboral ubicado en la Plaza 15 de agosto-Capital Palca del municipio de Palca.
- **MATILDE LARA FLORES, Vicepresidenta del Concejo Municipal de Palca**, quien es boliviano, mayor de edad y hábil por ley, con domicilio laboral ubicado en la Plaza 15 de agosto-Capital Palca del municipio de Palca.
- **FROILAN M. CHOQUE CRUZ, Concejal Secretario del Concejo Municipal de Palca**, quien es boliviano, mayor de edad y hábil por ley, con domicilio laboral ubicado en la Plaza 15 de agosto-Capital Palca del municipio de Palca.
- **EDWIN AMARU FLORES, Concejal del Concejo Municipal de Palca**, quien es boliviano, mayor de edad y hábil por ley, con domicilio laboral ubicado en la Plaza 15 de agosto-Capital Palca del municipio de Palca.

IV. RELACIÓN DE HECHOS.-

El 11 de mayo de 2021, mediante Resolución N° 05/2021, Nely Estela Paucara Laura fue designada Secretaria del Concejo Municipal de Palca y desempeñó con normalidad sus funciones.

El 4 de mayo de 2022, nuestra representada hizo conocer su estado de gestación, y a partir de ese momento señaló que fue discriminada y tuvo que aguantar acoso laboral por su condición de mujer embarazada; refirió que el entonces Presidente del Concejo Municipal solicitó su destitución, e instó a los Concejales que sea despedida de su fuente de trabajo.

El **18 de octubre de 2022** cuando Nely Estela Paucara Paco llegó a su fuente de trabajo, el entonces Presidente del Concejo le dijo que quería hablar con ella y le informó que ya no debía ir a trabajar al Concejo Municipal y que trabajaría con el Ejecutivo Municipal de

Palca; es decir, que el Alcalde le designaría nuevas actividades o nueva funciones; no le permitieron hacer la entrega de los activos del Concejo, cambiaron de candado a su oficina; posteriormente, se enteró que su puesto de Secretaria del Concejo Municipal, era realizado por el chofer.

Ante estas determinaciones arbitrarias, nuestra representada denunció el **18 de octubre de 2022 vía web ante la Defensoría del Pueblo** acoso laboral y que no se le permitía el ingreso a las oficinas del Concejo Municipal, también acudió al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, el **20 de octubre de ese año** denunciando lo acontecido; lamentablemente, esa instancia laboral no dio curso a su solicitud.

De igual forma, el **18 de octubre de 2022**, nuestra representada presentó una Nota haciendo conocer al pleno del Concejo Municipal la vulneración de sus derechos, informó que le desalojaron de su fuente laboral de Secretaría del Concejo y que no le dejaron realizar el inventario respectivo ni tampoco un informe sobre la documentación que tenía en su oficina, adjuntó fotos que demostraba lo aseverado, empero no recibió respuesta alguna.

El **26 de octubre de 2022** presentó una Nota dirigida al Alcalde del municipio de Palca, solicitando sea restituida a su cargo, e informado lo que había acontecido sobre la restricción y prohibición a las oficinas del Concejo Municipal, y no recibió respuesta a su solicitud.

Consecuentemente, la señora Nely Estela Paucara Laura, estuvo delicada de salud, y fue atendida de emergencia e internada por un mes en la Caja de Salud de Caminos, con un cuadro de dolor abdominal (tipo contracción uterina) acompañado de salida de líquido transvaginal, conforme acreditan el Informe Médico de 25 de noviembre de 2022, y los Certificados de Incapacidad Temporal N° 120133, 120131 y 120132.

Posteriormente, el 2 de diciembre de 2022, la precitada ciudadana presentó dos Notas dirigidos al Alcalde del Gobierno Autónomo Municipal (GAM) de Palca, en la primera hizo conocer que el 29 de noviembre de 2022, ingresó de baja por 45 días por incapacidad laboral por maternidad, y adjuntó los certificados respectivos; en la segunda Nota hizo entrega de un chip corporativo por motivos de baja de gestación.

Al retorno de su baja médica por maternidad, el 10 marzo de 2023 a través del CITE: GAMP/CMP/RTM/042/2023, se enteró nuestra representada que el Presidente, Vicepresidente, Secretario y Concejales todos del Concejo Municipal de Palca, indebidamente emitieron la **Resolución Municipal N° 072/2022 de 15 de noviembre de 2022**, determinando en su artículo primero dejar sin efecto la Resolución Municipal

N° 05/2021 de 11 de mayo de 2021 por el cual había sido designada Secretaria del Concejo Municipal de Palca, quedando abrogada y derogada en su totalidad, le dijeron que se emitió esa determinación porque se había ausentado de sus funciones laborales por diez días continuos, a través del CITE: GAMP/CMP/RTM/042/2023, siendo que fue en el Concejo Municipal que no le permitieron el ingreso a su fuente laboral señalando que desde el 18 de octubre de 2022 trabajaría bajo dependencia del ejecutivo municipal.

En conclusión, nuestra representada fue desvinculada indebidamente por **Resolución Municipal N° 072/2022 de 15 de noviembre de 2022**, no respetaron el derecho a la inamovilidad laboral que se le reconoce a las mujeres en estado de gestación hasta que su hijo cumpla un año de edad, que se encuentra constitucionalmente reconocido, así como por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Plurinacional.

IV.1 DENUNCIA ANTE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO Y GESTIONES DEFENSORIALES

La Defensoría del Pueblo tomó conocimiento de la denuncia de Nely Estela Paucara Laura, inicialmente **vía web el 18 de octubre de 2022**; posteriormente, presentó Nota escrita y fue admitido y registrado con el número de caso DP/SSP/14171/2022, oportunidad en la cual denunció la vulneración a su derecho a la inamovilidad laboral porque le cambiaron de funciones y lugar de trabajo, le restringieron el acceso a su oficina de Secretaría en el Concejo Municipal de Palca.

El 28 de octubre de 2022, se presentó al Alcalde Municipal del GAM de Palca Requerimiento de Información Escrita (RIE) mediante Cite: DP/SSP/RIE/LPZ/5880/2022, impetrando informen lo siguiente:

1. Considerando el art. 48 parágrafo VI de la C.P.E. ¿Cuál es el motivo legal y/o administrativo de la desvinculación de la ciudadana Nely Estela Paucara Laura?
2. ¿Cuáles son los impedimentos legales y/o administrativos por los que hasta la fecha no se procede a la reincorporación laboral de la ciudadana Nely Estela Paucara Laura considerando que es madre progenitora en estado de gestación?
3. ¿Qué tratamiento brindó su autoridad a la nota de 26.10.2022 con HR: 5807 que presentó la ciudadana Nely E. Paucara Laura?
4. ¿Qué acciones asumirá su autoridad para que la ciudadana Nely E. Paucara Laura sea reincorporada a su mismo puesto laboral que ocupaba y evitar la vulneración de sus derechos laborales?

Posteriormente, mediante Nota DP/SSP/RRIE/LPZ/5880-1/2023, presentada el 13 de enero de 2023, se reiteró la solicitud de requerimiento de información escrita.

El 29 de noviembre de 2022, el Presidente del Concejo Municipal de Palca en respuesta remitió el CITE: **GAMP/CMP/RTM/AL/LJCA-200/2022**, señalando en lo principal lo siguiente:

“Segundo: En cuanto al trabajo que realizaría NELY ESTELA PAUCARA LAURA se indicó que sin variación alguna continuaría trabajando como secretaria del Concejo Municipal de Palca en coordinación con el Dr. Luis Chavez Asesor del Concejo Municipal. Siendo que, el Alcalde Municipal David Luna Mamani señaló que el personal de apoyo administrativo del Concejo Municipal es plena responsabilidad del Concejo Municipal (Presidente del Concejo), en este entendido, en ningún momento se determinó que trabajaría en el Ejecutivo Municipal de Palca.

(...)

La señora NELY E. PAUCARA LAURA desarrolló funciones en el Concejo Municipal de Palca hasta el 19 de octubre. Siendo que, desde esa fecha abandonó su puesto de trabajo de forma intempestiva sin comunicar a nadie mucho menos a la directiva del Concejo Municipal de Palca del cual es dependiente.

Ahora bien, la C.P.E. la Ley 2027, y demás normativa que rige la administración pública no establece que un funcionario de libre nombramiento pueda abandonar su puesto de trabajo por más de 8 días hábiles de forma continua. Asimismo, en el caso concreto, en ningún momento comunicó su ausencia a su puesto de trabajo NELY E. PAUCARA LAURA.

*En observancia al abandono de funciones de la señora NELY E. PAUCARA LAURA no sabiendo noticia alguna de su ausencia a su puesto de trabajo el pleno del Concejo Municipal consideró la existencia de un abandono tácito del puesto de trabajo, en consecuencia, en apego a la normativa en caso de abandono de funciones de un funcionario de libre nombramiento, aprobó mediante Resolución Municipal 072/2022 de fecha 15 de noviembre, dejar sin efecto la Resolución Municipal N° 05 de fecha 11 de mayo de 2021, quedando Derogada y abrogada en su totalidad. Asimismo, se pone en conocimiento del Alcalde Municipal de Palca que la señora NELY ESTELA PAUCARA LAURA ya no cumple funciones laborales en el Concejo Municipal de Palca. **Procédase al registro de la baja con todas las previsiones administrativas y legales que corresponda por abandono de funciones a partir del 20 de octubre de 2022**”.*

V. DERECHOS VULNERADOS

Constitución Política del Estado

Artículo 15

I. Toda persona tiene **derecho a la vida** y a la integridad física, psicológica y sexual. Nadie será torturado, ni sufrirá tratos crueles, inhumanos, degradantes o humillantes. No existe la pena de muerte.

Artículo 45

I. Todas las bolivianas y los bolivianos tienen derecho a acceder a la seguridad social.

III. El régimen de seguridad social cubre atención por enfermedad, epidemias y enfermedades catastróficas; **maternidad y paternidad**; riesgos profesionales, laborales y riesgos por labores de campo; discapacidad y necesidades especiales; desempleo y pérdida de empleo; orfandad, invalidez, viudez, vejez y muerte; vivienda, asignaciones familiares y otras previsiones sociales.

V. **Las mujeres tienen derecho a la maternidad segura**, con una visión y práctica intercultural; **gozarán de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo, parto y en los periodos prenatal y posnatal.**

Artículo 48

VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.

Decreto Supremo N° 012 de 19 de febrero de 2009

Artículo 2.-

La madre y/o padre progenitores, sea cual fuere su estado civil, gozaran de inamovilidad laboral desde la gestación hasta que su hijo o hija cumpla un (1) año de edad, no pudiendo ser despedidos, afectarse su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo.

VI. FUNDAMENTOS JURISPRUDENCIALES DEL AMPARO

VI.1 JURISPRUDENCIA SOBRE EL ESTANDAR JURISPRUDENCIAL MAS ALTO.

La SCP 2233/2013 de 16 de diciembre, precisó el entendimiento del Tribunal Constitucional Plurinacional en cuanto al estándar jurisprudencial más alto precisando lo siguiente: *“Nos referimos, con la expresión estándar más alto de la jurisprudencia constitucional, para resaltar aquella o aquellas decisiones del Tribunal Constitucional que hubieran resuelto un problema jurídico recurrente y uniforme, pero de manera progresiva a través de una interpretación que tiende a efectivizar y materializar de mejor manera los derechos fundamentales y garantías constitucionales previstas en la Constitución y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que forman parte del bloque de constitucionalidad. El método de identificación del estándar más alto en la jurisprudencia constitucional, es a través de un examen o análisis integral de la línea jurisprudencial, de tal forma que el precedente constitucional en vigor se constituirá en aquél que resulte de dicha comparación.*

Sobre el análisis dinámico de la jurisprudencia constitucional a través de las líneas jurisprudenciales, se tiene la SCP 0846/2012 de 20 de agosto, que estableció: “No es suficiente la identificación del precedente constitucional, a través del análisis estático de la jurisprudencia, se debe analizar la jurisprudencia constitucional también a través de un análisis dinámico, es decir, se debe apreciar de manera sistemática el desarrollo de la jurisprudencia, para ubicar el precedente constitucional en vigor en la línea jurisprudencial.

(...)

En este sentido, el uso del estándar más alto de la jurisprudencia constitucional al menos tiene dos consecuencias prácticas:

- i) Provoca que un juez o tribunal en caso de contar con dos sentencias constitucionales contradictorias elija de acuerdo a las particularidades de cada caso el entendimiento que tutele de manera más adecuada los derechos fundamentales que llega a ser el estándar más alto.
- ii) Asimismo, de existir diversos entendimientos jurisprudenciales no antagónicos sino progresivos los mismos deben armonizarse para la resolución más adecuada del caso en atención a los derechos fundamentales obteniéndose vía integración de jurisprudencia el estándar más alto.

Este entendimiento tiene su fundamento en lo establecido por los arts. 13.IV y 256 de la CPE, que configuran la obligación de interpretación más favorable en materia de Derechos Humanos, teniendo como parámetros las cláusulas de interpretación contenidas en los Tratados y Convenios Internacionales sobre la materia, entre ellas, el principio pro homine, que establece que el juzgador debe aplicar aquellas normas y criterios de interpretación que resulten más favorables al respeto y goce de los derechos constitucionales de las personas”.

VI.1.2 INAMOVILIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO Y LOS PROGENITORES HASTA QUE LA HIJA O EL HIJO CUMPLAN UN AÑO DE EDAD

Por su parte el Tribunal Constitucional Plurinacional en la SCP 0086/2012 de 16 abril de 2012, señaló que:

“En efecto, el art. 48.VI de la CPE, señala que: “Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos, **se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad**”. Precepto constitucional que converge en una política constitucional positiva que, a entendimiento de la jurisprudencia constitucional, resulta en las siguientes reglas: “a) La prohibición de despido de toda mujer trabajadora en situación de embarazo; b) La inamovilidad de la mujer trabajadora en gestación y por un lapso de un año de edad; y c) La inamovilidad del progenitor varón por un lapso de un año, computable desde el nacimiento de su hijo o hija” (las negrillas fueron agregadas) (SC 1650/2010-R de 25 de octubre). Bajo ese criterio, se procura, por un lado, evitar la discriminación por la condición de embarazo y, por otro, garantizar la estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de gestación y lactancia, como también del progenitor varón, independientemente de que se tratasen de empleadas (os) del sector privado, como a funcionarias (os) o servidoras (o) públicas (os); todo esto, en resguardo de la hija o hijo nacido y hasta su primer año de edad, desde el momento de su concepción, como sujeto de derechos en todo lo que pudiera favorecerle.

(...)

II. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Parágrafo precedente, la afectada o afectado podrá interponer las acciones constitucionales que correspondan, tomándose en cuenta la inmediatez de la protección del derecho constitucional de inamovilidad laboral" (las negrillas son nuestras).

Por otra parte la SCP 2557/2012 de 21 de diciembre precisó que: **"no es necesario que la mujer en estado de gravidez ponga en conocimiento del empleador su estado antes de que se produzca el despido o cesación de servicios (...) por otra, la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo y de los progenitores hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad; garantía que no está supedita a determinadas condiciones o requisitos que deben ser cumplidos por la mujer o el hombre y, por lo mismo, para su ejercicio, no se requiere el previo aviso al empleador del estado de embarazo o de la existencia de un hijo o hija menor a un año.**

(...)

En remisión al art. 48.VI de la CPE, citado en el Fundamento Jurídico que precede, queda claro que **la mujer en estado de gestación o lactancia, no puede ser removida de su puesto de trabajo hasta que su hijo o hija cumpla un año de edad; previsión constitucional que versa sobre la protección de la maternidad por parte del Estado, que es extensible al progenitor varón a efectos de precautelar el derecho a la vida, la salud y a la seguridad social, tanto de la madre como del recién nacido desde el momento de su concepción.**

Así, debe entenderse por el pronunciamiento del Tribunal Constitucional que, **cuando en aquellos casos en los que ambos -madre y progenitor- hubieran sido sometidos a proceso administrativo, disciplinario y/o determinado su destitución -por incurrir en contravención al ordenamiento jurídico administrativo y las normas que regulan la conducta funcionaria- DICHA SANCIÓN DEBERÁ POSTERGARSE EN TANTO SU HIJO O HIJA CUMPLA UN AÑO DE EDAD** (Con similar intelecto, la SC 1330/2010-R de 20 de septiembre). De lo que se concluye que, **la inamovilidad laboral de la que gozan la mujer embarazada y en estado de lactancia, como el progenitor varón, implica que cualquier sanción a imponérsele, la destitución u otra que afecte sus derechos fundamentales y/o garantías constitucionales o los del nuevo ser, DEBE POSPONERSE A EFECTOS DE GARANTIZAR Y PRECAUTELAR LOS DERECHOS DE CARÁCTER PRIMARIO (SALUD, VIDA, SEGURIDAD SOCIAL) QUE PUDIERAN SER VULNERADOS DE FORMA IRREPARABLE E IRREMEDIABLE.**

En consecuencia, se puede advertir que en la jurisprudencia que emite el Tribunal Constitucional Plurinacional y la normativa nacional, que el derecho a la estabilidad e inamovilidad laboral se encuentra ampliamente reconocido para las madres gestantes hasta que su hijo cumpla un año de edad, cuyo derecho no está supeditado a la exigencia

de requisitos formales, toda vez que, debe primar el principio de verdad material en procura de salvaguardar no solo la vida y salud de la madre sino del ser en gestación que requiere atención prioritaria, cuando se trata de la defensa y reconocimiento de sus derechos.

VI.2. LA GARANTÍA CONSTITUCIONAL DE INAMOVILIDAD LABORAL DE LA MUJER EN ESTADO DE GRAVIDEZ Y DEL PROGENITOR ES EXTENSIBLE A SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO

Al respecto la **SCP 0065/2021-S1 de 18 de mayo**, precisó lo siguiente:

i) La legitimación activa. Por regla general, la legitimación activa la ostenta la o el trabajador progenitor del sector público o privado que está bajo la protección de la garantía de inamovilidad prevista en el art. 48.VI de la CPE; por cuando, es el directamente afectado quien puede interponer la acción de amparo constitucional, de forma directa u otra persona a su nombre con poder suficiente, conforme lo disponen los arts. 129.I de la CPE y 52.1 del Código Procesal Constitucional (CPCo).

ii) La legitimación pasiva flexible. La legitimación pasiva es entendida como la coincidencia que se da entre la autoridad que presuntamente causó la vulneración de los derechos y aquella contra quien se dirige la acción (Por todas, las SSCC 691/01-R de 9 de julio de 2001 y 0192/2010-R de 24 de mayo, entre muchas otras).

(...)

La jurisprudencia constitucional, ha realizado algunas interpretaciones respecto a la protección de la inamovilidad laboral de la o el progenitor **atendiendo la clase de servidor público que pide la tutela**, como son las siguientes: **a)** Tratándose de servidores públicos progenitores de libre nombramiento, se entendió que, por constituirse en cargos de confianza, la inamovilidad laboral debe ser entendida como “estabilidad laboral” hasta el cumplimiento de un año de edad de la hija o hijo, que -a diferencia de la inamovilidad- implica la posibilidad que pueden ser movidos o reincorporados a otro cargo sin que se afecte su nivel salarial (SCP 1417/2012^[6]); y, **b)** Los servidores públicos progenitores elegidos por voto popular o, servidores públicos libremente designados con alto rango jerárquico, no tienen derecho a la inamovilidad laboral, empero el Estado tiene que garantizarles el sistema de seguridad social a corto plazo o de salud (SCP 1521/2012 de 24 de septiembre;

(...)

1.iii) Sobre las y los progenitores sometidos a proceso disciplinario interno y la postergación de la sanción administrativa

La protección de la y el progenitor sometido a un proceso disciplinario alcanza durante todo el espacio temporal previsto en la garantía de inamovilidad laboral contenida en el art. 48.VI de la CPE, razón por la cual debe postergarse incluso la ejecución de la sanción administrativa al fenecimiento de dicho término. En ese sentido, las SSCC 0785/2003-R, 1749/2003-R, SC 1580/2011-R, y la SCP 0086/2012 de 16 de abril^[8].

(...)

3) Respecto a los medios de prueba y su valoración para que proceda la protección

No es un requisito dar aviso del estado de embarazo o de la existencia de una hija o hijo menor a un año al empleador, para acceder a la protección constitucional (SC 0771/2010-R de 2 de agosto).

(...)

...todo trabajador del sector público o privado tiene derecho a contar con las prestaciones de corto plazo previstas por el Código de Seguridad Social; más aún en el caso de una mujer trabajadora embarazada, que cuenta con protección especial por la Constitución así como por las leyes en vigencia, en cuyo mérito, el empleador está obligado por ley a asegurarla en el ente gestor de salud que corresponda, así como cumplir con el régimen de asignaciones familiares referidas a la contingencia de la maternidad (las negrillas fueron agregadas).

III.2.3. La concesión de la tutela debe disponer los efectos jurídicos más favorables, independientemente de la modalidad de acceso a la justicia constitucional de la o el progenitor

Conforme se señaló anteriormente, el problema jurídico material es el mismo cuando se busca la protección de la garantía de inamovilidad laboral de la o el progenitor y los derechos involucrados en el contenido constitucional previsto en el art. 48.VI de la CPE. Esto significa que, independientemente de la modalidad de acceso a la justicia constitucional que elija la o el progenitor justiciable (denunciando incumplimiento de conminatoria de reincorporación o, en su caso, despido vía tutela directa), la concesión de la tutela, en uno u otro caso, debe ordenar los efectos jurídicos más favorables, asumiéndose como criterio orientador **el principio de prevalencia del derecho sustancial respecto al formal** (Por todas, la SC 0897/2011 de 6 de junio^[12] y la SCP 1662/2012 de 1 de octubre^[13]); toda vez que, la forma de acceso a la justicia constitucional no puede prevalecer sobre los derechos sustanciales. Estos son:

a) La concesión de la tutela a la o el progenitor bajo la garantía del art. 48.VI de la CPE, tiene efectos de una tutela definitiva, vía cumplimiento de una conminatoria de reincorporación o a través de una tutela directa

La concesión de la acción de amparo constitucional -ordenando el cumplimiento de la conminatoria de reincorporación laboral y demás derechos sociales, emitida por la Jefatura Departamental del Trabajo o, en su caso, a través de una tutela directa por la justicia constitucional que ordene la reincorporación- **tiene efectos de una tutela definitiva por el espacio temporal previsto en la norma constitucional contenida en el art. 48.VI de la CPE, esto es, hasta que la hija o hijo cumpla un año de edad.**

En efecto, la eficacia de la concesión de la tutela a la o al progenitor trabajador es definitiva, porque **no está condicionada a la espera de que se defina su reincorporación y el**

reconocimiento de sus derechos laborales en la vía administrativa ni en la jurisdicción laboral, contrariamente a lo que ocurre con los trabajadores que no están bajo la garantía contenida en el art. 48.VI de la CPE, a quienes sí se les otorga únicamente una tutela provisional y transitoria hasta que la jurisdicción laboral defina su situación, conforme lo entendió la SCP 0177/2012 de 14 de mayo.

La inexigibilidad de agotar las vías administrativas o judiciales laborales por la o el progenitor, y por lo tanto, la prescindencia de la subsidiariedad, se da porque estas vías no resultan eficaces para reparar la afectación de la garantía de inamovilidad contenida en el art. 48.VI de la CPE y los derechos fundamentales involucrados, cuya tutela se solicita. El análisis de eficacia del medio (administrativo o judicial) se encuentra medido después del examen de la condición de vulnerabilidad de los accionantes justiciables (madre o padre de un hijo o hija menor de un año de edad) y, por tanto, pertenecientes a un grupo de especial protección constitucional y la situación especial de riesgo en ese periodo, que permiten concluir claramente que esperar el agotamiento de las vías administrativas o judiciales laborales, condenaría a una protección tardía”.

Por otra parte, la **SCP 0548/2016-S2 de 27 de mayo**, precisó lo siguiente:

“La SCP 1487/2015-S2 de 23 de diciembre, con relación al derecho a la inamovilidad laboral de la mujer embarazada y el progenitor cuando son servidores públicos de libre nombramiento, expresó: “El art. 48.VI de la CPE, de manera imperativa garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de gravidez y de los progenitores, hasta que la hija o hijo cumplan un año de edad, **precepto relacionando a su vez con la previsión contenida en el art. 60 de la misma Norma Suprema**, que establece como deber del Estado, velar por la sociedad, la familia y por la prioridad del interés superior de la niña, niño y adolescente, deber que comprende la preeminencia de sus derechos y la primacía en recibir protección y socorro en cualquier circunstancia.

En este sentido, a tiempo de precisar los alcances de esta garantía, que consagra **la inamovilidad laboral para ambos progenitores**, sea en el ámbito público o privado, la SCP 1417/2012 de 20 de septiembre, **comprendió entre los alcances a las servidoras públicas de libre nombramiento, desarrollando un precedente constitucional bajo el siguiente razonamiento:** ‘Continuando con el análisis anterior -respecto a la estabilidad laboral de los funcionarios de carrera- es menester remitirnos a lo dispuesto por el art. 233 de la CPE que dice: «Son servidoras y servidores públicos las personas que desempeñan funciones públicas. Las servidoras y los 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», norma constitucional de la que se colige, que no forman parte de la carrera administrativa los servidores públicos de libre nombramiento entre otros, y por lo tanto de acuerdo al art. 7.II inc. a) del EFP, no llegan a gozar del derecho a una estabilidad laboral. **Sin embargo, es preciso indicar, que estas**

normas no deben interpretarse de manera literal, así como tampoco de manera aislada al resto de las normas constitucionales, sino más bien, debe ser entendida en base a una interpretación teleológica y sistemática; puesto que el art. 233 de la CPE, si bien hace una distinción de los tipos de servidores públicos, ello no debe entenderse como una negación absoluta de derechos a aquellos funcionarios que no forman parte de la carrera administrativa, puesto que la negación establecida en el art. 7.II. inc. a) del EFP, debe tener su excepción, en el caso en el que se ingrese a analizar situaciones de grupos vulnerables -que de igual manera pueden tener la calidad de servidores públicos- y merezcan protección especial por parte del Estado, tal como sucede con el caso de las mujeres embarazadas, personas con capacidades diferentes, adultos mayores, etc.; por lo que a tiempo de aplicar lo dispuesto por el art. 233 de la CPE, se debe realizar previamente, una interpretación sistemática de las normas de la Ley Fundamental, ya que si se omitiera la misma, se correría el grave riesgo de vulnerar derechos fundamentales de las personas, tal como sucedería con el caso de las mujeres embarazadas y los progenitores, debido a que su situación laboral no llega a ser la misma que la de otras personas, esto debido al estado de embarazo o paternidad, en el que se encuentran’.

(...)

En este sentido y tomando en cuenta que la Constitución Política del Estado de Bolivia, es amplia, garantista y progresista, que tiende a la protección eficaz y eficiente de los derechos de las personas, así como de las garantías establecidas para el efecto; corresponde indicar, que si bien el art. 233 de la CPE, establece que los servidores públicos de libre nombramiento, no llegan a ser considerados funcionarios de carrera, por haber ingresado a ejercer funciones mediante el procedimiento diferente al establecido para estos últimos, y que por tal motivo, de acuerdo a lo dispuesto por el art. 7.II. inc. a) de la EFP, carecen de estabilidad laboral; ello no debe entenderse en un marco de razonabilidad absoluta negativa, sino más bien diferenciada, de acuerdo al grupo de personas de quien se hable y las condiciones especiales que las distingue; es así que en el caso de las mujeres embarazadas que son servidoras públicas de libre nombramiento, deberá entenderse el art. 233 de la CPE, en el marco de lo dispuesto por el art. 48.II y IV de la CPE, así como por los arts. 13.I y 14.III de la CPE; es decir, que si bien la regla llega a ser que en dichos cargos los mencionados servidores públicos, no gozan de estabilidad laboral, por no ser parte de la carrera administrativa; sin embargo, existirá una excepción en ocasión de que se trate de grupos de servidores públicos en estado de vulnerabilidad, los cuales merecen una mayor protección por parte del Estado, tal como sucede con las mujeres embarazadas, padres progenitores, personas con capacidades diferentes y adultos mayores.

*En este entendido, en el caso de las mujeres embarazadas y progenitores que son servidores públicos, y que no formen parte de la carrera administrativa, como es el caso de los funcionarios de libre nombramiento, **deberá aplicarse la excepción que se deduce de lo dispuesto en el art. 48.IV de la CPE, que dice: ‘Las mujeres no podrán ser***

*discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad', puesto que en dicha norma constitucional, se reconoce -sin discriminación alguna- a todas las personas (incluyendo servidores públicos de libre nombramiento) el derecho de permanecer en el cargo que desempeñaban, hasta que el hijo o hija cumpla un año de edad; razonamiento al que se arriba, de acuerdo a lo dispuesto por el art. 48.II que dice: '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', ya que como se tiene indicado, el Estado tiene la obligación de proteger a los trabajadores -sean estos del sector público o privado- propendiendo en todo caso, a que los mismos tengan una continuidad y estabilidad laboral; **más aún si se trata de casos, en los que una servidora pública, se encuentra en estado de embarazo o un progenitor tenga a su esposa o conviviente en el mismo estado;** puesto que lo que se precautela en todos estos casos, no es el trabajo simple y llano del trabajador, sino los derechos del nasciturus (interpretación finalista) que se encuentra en el vientre materno o del hijo-hija recién nacido, entre los que se encuentra el derecho primordial a la vida, reconocido en el art. 15 de la CPE (...).*

*Consecuentemente, **en aplicación del principio constitucional pro homine**, por el cual debe entenderse la norma, en el sentido más amplio y no así en el sentido restringido, se establece que las servidoras públicas de libre nombramiento, que se encuentren en estado de embarazo o en su caso el servidor público de libre nombramiento, que sea progenitor, merecerá la protección del Estado, a través de todas sus instancias y órganos, reconociéndoles el derecho establecido en el art. 48.IV de la CPE; sin embargo, dadas sus características especiales en las que se encuentran, como servidores públicos que no se encuentran en la carrera administrativa, deberá otorgarse la protección -en aplicación de lo dispuesto por el art. 48.IV de la CPE- permitiendo se mantengan desempeñando funciones en la misma institución en la que fueron agradecidas sus labores, hasta que su hijo o hija cumpla un año de edad; empero, tomando en cuenta que al no gozar ya de la confianza de la autoridad que los eligió, deberán permanecer -excepcionalmente- en otro cargo similar o idéntico, con similar o idéntico sueldo y con reconocimiento pleno de sus derechos a la seguridad social, para que de esta manera cuenten con la certidumbre de que no se les retirará del cargo, por razón del embarazo y que se protegerá el derecho a la vida y salud de su hijo; ello en razón, a que al estar aquellos cargos a decisión y disposición de los electos o designados; y se hubiese perdido la confianza prestada en dicho personal, no podrá obligarse a dicha autoridad, a permanecer con aquel personal con el que ya no goza de aquella confianza.*

El Tribunal Constitucional Plurinacional de igual forma en la SCP 0125/2019-S2 de 17 de abril, precisó que:

“Consecuentemente, en aplicación del principio constitucional pro homine, por el cual debe entenderse la norma, en el sentido más amplio y no así en el sentido restringido, se establece que las servidoras públicas de libre nombramiento, que se encuentren en estado de embarazo o en su caso el servidor público de libre nombramiento, que sea progenitor, merecerá la protección del Estado, a través de todas sus instancias y órganos, reconociéndoles el derecho establecido en el art. 48.IV de la CPE.

En este tipo de casos, deberá entenderse a la inamovilidad por razón de embarazo, no en el sentido literal de la palabra, cual sería no mover al servidor público del cargo que ocupa, sino más bien, como una forma de estabilidad laboral en la que sí se los podrá mover -excepcionalmente y por única vez- a otro cargo similar o idéntico dentro la misma institución, con la finalidad de precautelar el bienestar del nasciturus, del hijo o hija recién nacida, resguardando su vida y salud hasta que cumpla su primer año de vida puesto que la estabilidad propiamente dicha (al ser el género), no sólo abarca a este tipo de situaciones de inamovilidad (que es la especie), sino al hecho de permanecer en el cargo de acuerdo a normas establecidas y por un tiempo determinado, como sucede en el caso de las servidoras públicas de libre nombramiento embarazadas o que tienen un hijo o hija recién nacido. Dicho criterio deberá aplicarse de igual manera, a los servidores públicos de libre nombramiento progenitores, ya que ellos gozan de igual manera de protección del Estado, en su fuente de trabajo, para que de esta manera se resguarden los derechos de su hijo o hija, por nacer o nacido hasta el primer año de su nacimiento, por lo que deberá mantenerse en un cargo similar o idéntico y con similar o idéntico sueldo en la misma institución, y con pleno reconocimiento de los derechos de la seguridad social hacia su esposa embarazada, por el tiempo establecido en el art. 48.IV de la CPE”.

La SCP 0148/2019-S2 de 17 de abril, también contiene el estándar jurisprudencial más alto de protección, en cuanto a la protección de progenitores en estado de embarazo hasta que sus hijos cumplan un año de edad, de servidores públicos de libre nombramiento, habiendo precisado lo siguiente:

“La jurisprudencia constitucional, ha realizado algunas interpretaciones respecto a la protección de la inamovilidad laboral de la o el progenitor atendiendo la clase de servidor público que pide la tutela, como son las siguientes: 1) Tratándose de servidores públicos progenitores de libre nombramiento, se entendió que, por constituirse en cargos de confianza, la inamovilidad laboral debe ser entendida como “estabilidad laboral” hasta el cumplimiento de un año de edad de la hija o hijo, que -a diferencia de la inamovilidad- implica la posibilidad que pueden ser movidos o reincorporados a otro cargo sin que se afecte su nivel salarial (SCP 1417/2012).

En ese sentido, de la revisión de antecedentes que informa el expediente se advierte que, **si bien el impetrante de tutela es un funcionario de libre nombramiento designado provisionalmente por instrucción del Pleno del Consejo de la Magistratura**, a través de Memorandum CM-DIR.NAL.RR.HH.- 0328/2017, con el ítem 655, como Profesional I, Encargado de Políticas de Gestión del Consejo de la Magistratura Distrital Chuquisaca, **a quien, considerando lo expuesto en el Fundamento Jurídico III.2.3 inc. 1) de esta Sentencia Constitucional Plurinacional, al tratarse de un padre progenitor de acuerdo con el art. 48.VI de la CPE, le corresponde la concesión de la tutela definitiva hasta que la hija o hijo cumpla un año de edad”**.

Por otra parte, la SCP 0040/2020-S1 de 10 de julio, tuteló el derecho a la estabilidad laboral de una persona que fue contratada en calidad de consultoría individual de línea, ampliando incluso el ámbito de tutela, habiendo precisado lo siguiente:

“En ese ámbito, la señalada Disposición Reglamentaria en cuanto a la **prestación de servicios intelectual**, distingue los **servicios de consultoría individual de línea** para realizar **actividades o trabajos recurrentes**, que deben ser desarrollados con **dedicación exclusiva** en la entidad contratante, **de acuerdo con los términos de referencia** y las **condiciones establecidas en el contrato** (art. 5.qq de la NBSABS); y, los “**Servicios de Consultoría por Producto**” para un **consultor individual** o por una empresa consultora, por un **tiempo determinado**, cuyo resultado es la obtención de **un producto** conforme los términos de referencia y las condiciones establecidas en el contrato (art. 5.rr de la NBSABS).

En esa comprensión, el **consultor individual en línea** es la persona física que **presta servicios intelectuales** para realizar **actividades o trabajos recurrentes**, que deben ser desarrollados con **dedicación exclusiva** en la entidad contratante, **en sujeción a los términos de referencia** y las **condiciones fijadas en el contrato**; en otros términos, lo que prácticamente realiza el consultor individual en línea es la prestación de trabajo intelectual en forma personal, bajo condiciones de subordinación, dependencia y exclusividad a cambio de una remuneración.

(...)

Ahora bien, conforme a los antecedentes procesales, se tiene que el peticionante de tutela fue contratado desde el 2015, consecutivamente, como Asesor Jurídico Externo del Gobierno Autónomo Municipal de Copacabana del departamento de La Paz, bajo la modalidad de Consultor Individual de Línea, en doce oportunidades. Asimismo se tiene que conforme al Certificado de Matrimonio descrito en la conclusión II.2, el mismo contrajo matrimonio con Cinthia Roman Nay, el 28 de octubre de 2010 y de acuerdo al certificado médico de 25 de mayo de 2019 se encontraba en gestación de 26 semanas; hecho que fue puesto a conocimiento del Alcalde de Copacabana del departamento ya señalado el 22 de febrero de

2019; sin embargo, la parte empleadora por nota de 22 de marzo del mismo año, le notifico con la revocatoria del poder notarial en la que se le facultaba para realizar representación legal en procesos contra el Gobierno Autónomo Municipal de Copacabana del departamento de La Paz, hecho que implícitamente establecía una ruptura de la relación laboral, y en resguardo de su derecho a la inmovilidad laboral que el 17 de mayo del referido año presentó una nota solicitando que el Alcalde demandado emita respuesta formal y oportuna, respecto a su condición de padre progenitor, los bonos prenatales, de nacimiento y lactancia, y su relación laboral, empero no obtuvo respuesta alguna, lesionando de igual forma su derecho a la petición.

(...)

Ahora bien, conforme se señaló en el Fundamento Jurídico III.5 de la presente Sentencia Constitucional Plurinacional, se otorga la garantía de inamovilidad laboral a todas las mujeres embarazadas y padres progenitores **consultores en línea, hasta que su hija o hijo cumpla un año de edad, debiendo otórgales seguro de salud, asignaciones familiares dentro de las cuales están contemplados los subsidios prenatal, de natalidad y lactancia;** conforme lo desarrollado se pudo evidenciar que el accionante realizó trabajos de asesoría legal durante más de tres años en el Gobierno Autónomo Municipal de Copacabana del departamento de La Paz; **y, fue destituido pese a que el peticionante de tutela puso en conocimiento de la entidad contratante que era progenitor de un hijo menor a un año de edad.**

Por todo lo expuesto, se concluye que **la autoridad demandada efectivamente lesionó el derecho a la garantía de inamovilidad laboral de la impetrante de tutela, que se sustenta en el derecho a la estabilidad laboral, previstos en los arts. 46 y 48.VI de la CPE, protección que es extensivo a los consultores en línea hasta que su hijo o hija cumpla un año de edad;** por cuanto era su obligación tomar las medidas necesarias para la recontractación del accionante, a fin de que pueda beneficiarse de asignaciones familiares dentro de las cuales están contemplados los subsidios prenatal, de natalidad y lactancia, seguro médico de salud, y el cumplimiento y eficacia de esta garantía, precautelando así la preeminencia de los derechos del hijo del solicitante de tutela, que consiste en la primacía de recibir protección y socorro en cualquier circunstancia, así como la protección a la familia prevista en el art. 62 de la CPE; derechos que se encuentran plenamente reconocidos por la Ley Fundamental y otras normas; por consiguiente, corresponde otorgar la tutela demandada en los alcances del precepto constitucional citado y conforme a lo establecido en el Fundamento Jurídico III.5 de esta Sentencia Constitucional Plurinacional.

Respecto al pago de sueldos devengados, se ordena su restitución desde el momento que dejó de percibirlo, hasta su reincorporación, debiendo además realizar las gestiones pertinentes para la actualización de los aportes que deben ser realizados a la AFP" (las negrillas y el subrayado son nuestros).

VI.3 PRINCIPIOS PRO HÓMINE Y PRO ACTIONE

La SCP 0198/2018-S1 de 21 de mayo, refirió en cuanto al alcance de estos principios lo siguiente:

“...se debe acudir a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos e, inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o a su suspensión extraordinaria.

Precisamente tanto el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, reconocen en sus arts. 5 y 29, respectivamente, el principio pro homine como criterio de interpretación de las normas sobre Derechos Humanos. En virtud a este principio, el juzgador debe aplicar aquellas normas que resulten más favorables para la persona, para su libertad y sus derechos, cuando es el Estado, a través de sus autoridades o servidores públicos, quienes los lesionan. El alcance del principio orienta también a que las normas sobre Derechos Humanos deben ser interpretadas en el sentido que más favorezca a la persona, a su dignidad y derechos, principio que -conforme se tiene señalado- se encuentra reconocido en los arts. 13.IV, 22 y 256 de la CPE, normas que expresamente prevén que debe adoptarse la interpretación más favorable para los derechos humanos y, sobre todo, a la dignidad del ser humano.

(...) Con relación al principio pro actione, la SC 0501/2011-R de 25 de abril señaló: ‘De esta forma, el principio pro actione se constituye como es deber de interpretar las normas procesales en el sentido más favorable a la admisibilidad de la acción, lo que también evita pronunciamiento de inadmisibilidad por defectos que puedan ser subsanados sin dar la oportunidad de hacerlo, prohibiendo asimismo la discriminación al acceso de la justicia de cualquier persona y brindar una justicia pronta y oportuna, sin dilaciones’.

VII. CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA ACCIÓN DE AMPARO CONSTITUCIONAL E INTERPRETACIONES DE FLEXIBILIZACIÓN DE PROTECCIÓN DE LA VIDA Y LA SALUD DE MADRES E HIJOS MENORES AL AÑO DE EDAD.

VI. 1 EXCEPCIÓN AL PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD

Uno de los principios que rige la acción de amparo constitucional es el “*principio de subsidiariedad*”, pero, de acuerdo a la jurisprudencia boliviana esta exigencia se ve ausente en aquellos casos en los que se denuncie vulneración a la inamovilidad laboral de mujeres embarazadas o padres progenitores con niños menores a un año, exceptuándose la subsidiariedad, se hace posible acudir de manera directa a la vía constitucional. En ese sentido, el entendimiento de la citada excepción al principio se encuentra plasmado en la amplia jurisprudencia del Tribunal Constitucional Plurinacional, así como en la SCP 0102/2012, misma que haciendo referencia a la SC 505/2000-R, ha señalado que:

*“(…) La acción de amparo constitucional, como garantía jurisdiccional extraordinaria hace posible la materialización de los derechos y garantías fundamentales previstos en la Constitución Política del Estado y las leyes, cuando son restringidos, suprimidos o amenazados por particulares o funcionarios públicos y siempre que no hubiere otro medio o recurso legal para su protección. Se activa ante la inexistencia de otras vías, empero, **tratándose de resguardar y/o proteger derechos primarios de la mujer trabajadora embarazada y del ser en gestación, cuya protección es urgente e inmediata, ante el retiro intempestivo de la fuente laboral que provoca la suspensión del derecho a la seguridad social que a su vez resguarda y garantiza el derecho a la salud, poniendo en riesgo el derecho a la vida que no puede estar supeditado al agotamiento previo de otras vías o instancias legales, es decir, no se sujeta al principio de subsidiariedad, característica de esta acción, debiendo hacer abstracción del mismo con el fin de tutelar en forma prioritaria e inmediata los derechos a la vida y a la salud como parte de la maternidad. En ese entendido, compete ingresar al análisis y resolución del fondo de la problemática planteada**”; en consecuencia, conforme a la Sentencia Constitucional citada, y teniendo en cuenta que el art. 15 de la CPE, establece que toda persona tiene derecho a la vida, siendo el mismo un derecho fundamental, en este caso de la mujer en gestación así como de la niña nacida, no correspondía denegar la tutela de la presente acción respecto al codemandado Luis Adolfo Flores Roberts, Gobernador del departamento de Pando por el principio de subsidiariedad, sino por el contrario ingresar al análisis del fondo respecto de la presente acción y determinar si la autoridad corecurrida también vulneró el derecho de la accionante.”*

Dicha línea jurisprudencial establece que no se aplica el principio de subsidiariedad de la acción de amparo constitucional a las mujeres en gestación y madres de niños y niñas menores a un año, a objeto de otorgar una protección inmediata, por tratarse en este tipo de vulneraciones aspectos inherentes a la vida y salud de la madre, del ser concebido y/o del menor.

VII.2 PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

La acción de amparo constitucional, además del principio de subsidiariedad, se rige por el principio de inmediatez, el cual exige que la acción sea interpuesta antes de los seis meses de sucedido el hecho vulneratorio o conocida la última decisión en sede administrativa o judicial. Así la Constitución Política del Estado, señala en su Art. 129.II:

“Artículo 129.

(…) II. La Acción de Amparo Constitucional podrá interponerse en el plazo máximo de seis meses, computable a partir de la comisión de la vulneración alegada o de notificada la última decisión administrativa o judicial.”

En el presente caso, las autoridades accionadas emitieron la **Resolución Municipal N° 072/2022 de 15 de noviembre de 2022**, a través del cual determinaron desvincular a la señora Nely Estela Paucara Laura de su fuente laboral, cuya determinación recién le fue comunicado a nuestra representada el **10 de marzo de 2023** a través del CITE: **GAMP/CMP/RTM/042/2023** de 2 de febrero de 2023; en consecuencia, sus autoridades pueden advertir que la presente acción de amparo constitucional es presentada dentro del plazo legal.

VIII. IDENTIFICACIÓN DE LOS ACTOS LESIVOS DENUNCIADOS Y LOS DERECHOS VULNERADOS

En la presente acción tutelar los actos lesivos que se denuncian son:

a) Las autoridades accionadas a través de la **Resolución Municipal N° 072/2022 de 15 de noviembre de 2022**, determinaron dejar sin efecto la Resolución Municipal N° 05/2021 de 11 de mayo de 2021, desvinculando de su fuente laboral a Nely Estela Paucara Laura, siendo que la misma tiene derecho a la inamovilidad laboral hasta que su hijo cumpla un año de edad, por ser madre de un bebé menor a un año de edad; y, **b)** No cumplieron con la otorgación de las asignaciones familiares en favor de nuestra representada y su hijo.

De esta manera las autoridades ahora accionadas vulneraron los derechos de nuestra representada a la inamovilidad laboral, a la maternidad segura, a la salud, seguridad social y vida, tanto de la precitada ciudadana, como de su bebé, que se encuentran plenamente reconocidos en los arts. 15, 45 y 48 de la CPE; y, 2 del DS 012 de 19 de febrero de 2009.

IX. VINCULACIÓN DE HECHOS Y DERECHOS VULNERADOS (NEXO CAUSAL)

El **11 de mayo de 2021**, mediante Resolución N° 05/2021, Nely Estela Paucara Laura fue designada Secretaria del Concejo Municipal de Palca y desempeñó con normalidad sus funciones.

El **4 de mayo de 2022**, nuestra representada hizo conocer su estado de gestación, y a partir de ese momento señaló que fue discriminada y tuvo que aguantar acoso laboral por su condición de mujer embarazada; y refirió que el entonces Presidente del Concejo Municipal solicitó su destitución, e instó a los Concejales que sea despedida de su fuente de trabajo.

El **18 de octubre de 2022** cuando Nely Estela Paucara Paco llegó a su fuente de trabajo, el entonces Presidente del Concejo le dijo que quería hablar con ella y le informó que ya no debía ir a trabajar al Concejo Municipal y que trabajaría con el Ejecutivo Municipal de Palca; es decir, que el Alcalde le designaría nuevas actividades o nueva funciones; no le permitieron hacer la entrega de los activos del Concejo, **cambiaron de candado a su oficina**; posteriormente, se enteró que su puesto de Secretaria del Concejo Municipal, era realizado por el chofer.

Ante estas determinaciones arbitrarias, nuestra representada presentó **el mismo día 18 de octubre de 2022 denuncia vía web ante la Defensoría del Pueblo** por acoso laboral señalando de forma textual: *“Mi persona está embarazada de 27 semanas el Concejal me retiró de mi fuente laboral sin pre aviso **prohibiéndome el ingreso a la Of de secretaria**”*; dos días después, el **20 de octubre de 2022** presentó su denuncia escrita mediante memorial explicando lo acontecido.

De igual forma, el **18 de octubre de 2022**, nuestra representada presentó una Nota haciendo conocer al pleno del Concejo Municipal la vulneración de sus derechos, informó que le desalojaron de su fuente laboral de Secretaria del Concejo y que no le dejaron realizar el inventario respectivo, ni tampoco un informe sobre la documentación que tenía en su oficina, adjuntó fotos que demostraba lo aseverado, empero no recibió respuesta alguna.

El **26 de octubre de 2022**, la señora Nely Estela Paucara Laura presentó una Nota al Alcalde del GAM de Palca, solicitando se le restituya al cargo de Secretaria del Concejo Municipal, informando que el 18 de octubre de 2022, *“el Concejal Presidente [le] desalojó de su fuente laboral de la secretaria del concejo, sin previo aviso, sin desarrollar, ni dejar que realice el informe correspondiente”*; y no recibió respuesta a su solicitud.

Así también, el **20 de octubre de 2022**, Nely Estela Paucara Laura presentó denuncia ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, señalando en lo principal que no se respetó su derecho a la inamovilidad laboral, que fue cambiada de puesto de trabajo, le prohibieron el ingreso a su oficina y al Concejo Municipal, donde desempeñaba sus funciones laborales.

Cuando la Defensoría del Pueblo presentó requerimientos de información escrita mediante Notas CITE: DP/SSP/RIE/LPZ/5880/2022 y DP/SSP/RRIE/LPZ/5880-1/2023, dirigidos al Alcalde de ese municipio; se recibió respuesta del Presidente del Concejo Municipal de Palca a través del CITE: **GAMP/CMP/RTM/AL/LJCA-200/2022 de 28 de noviembre de 2022**, en el cual reconoció lo siguiente:

*“Segundo: En cuanto al trabajo que realizaría NELY ESTELA PAUCARA LAURA se indicó que sin variación alguna continuaría trabajando como secretaria del Concejo Municipal de Palca en coordinación con el Dr. Luis Chavez Asesor del Concejo Municipal. **Siendo que, el Alcalde Municipal David Luna Mamani señaló que el personal de apoyo administrativo del Concejo Municipal es plena responsabilidad del Concejo Municipal (Presidente del Concejo)**, en este entendido, en ningún momento se determinó que trabajaría en el Ejecutivo Municipal de Palca”*.

Señores Vocales, existe una confesión de parte del Presidente del Concejo, reconoció que procuró cambiar de lugar de trabajo a nuestra representada; empero, el Alcalde de

ese municipio señaló que **el personal de apoyo administrativo del Concejo es responsabilidad del mismo Concejo**; entonces debemos preguntarnos por qué el Presidente del Concejo consultó aquel extremo al Alcalde, si no era necesario ese cambio, cuya afirmación denota una evidente incongruencia.

Por otra parte, en la referida Nota de respuesta emitida por el Presidente del Concejo de Palca mediante **CITE: GAMP/CMP/RTM/AL/LJCA-200/2022 de 28 de noviembre de 2022**, señaló que:

“La señora NELY E. PAUCARA LAURA desarrolló funciones en el Concejo Municipal de Palca hasta el 19 de octubre. Siendo que, desde esa fecha abandonó su puesto de trabajo de forma intempestiva sin comunicar a nadie mucho menos a la directiva del Concejo Municipal de Palca del cual es dependiente.

Ahora bien, la C.P.E. la Ley 2027, y demás normativa que rige la administración pública no establece que un funcionario de libre nombramiento pueda abandonar su puesto de trabajo por más de 8 días hábiles de forma continua. Asimismo, en el caso concreto, en ningún momento comunicó su ausencia a su puesto de trabajo NELY E. PAUCARA LAURA.

En observancia al abandono de funciones de la señora NELY E. PAUCARA LAURA no sabiendo noticia alguna de su ausencia a su puesto de trabajo el pleno del Concejo Municipal consideró la existencia de un abandono tácito del puesto de trabajo, en consecuencia, en apego a la normativa en caso de abandono de funciones de un funcionario de libre nombramiento”.

Señores Vocales, con el argumento que nuestra representada hubiera supuestamente abandonado su puesto de trabajo por más de ocho días hábiles, determinaron desvincularla de su fuente de trabajo, emitiendo la Resolución Municipal 072/2022 de 15 de noviembre de 2022, cuyos argumentos no corresponden a la verdad de los hechos; porque, fue el propio Concejo Municipal por intermedio del entonces Presidente del Concejo que informó a nuestra representada el **18 de octubre de 2022**, que ya no trabajaría bajo dependencia del Concejo, sino en la Alcaldía de ese municipio, incluso le prohibieron el ingreso y cambiaron el candado de su oficina.

Entonces, es inconcebible que sea desvinculada la señora Nely Estela Paucara Laura por supuestamente ausentarse de su fuente laboral por más de ocho días, siendo que fue a consecuencia de las órdenes que recibió del Presidente del Concejo Municipal que se vio imposibilitada de continuar con sus funciones en el Concejo Municipal, más aún con las restricciones de ingreso y cambio de candado en su oficina, fue ante estos actos lesivos a sus derechos, que **en el mismo día (18-10-2022) presentó denuncia vía web en la Defensoría del Pueblo**, puso en conocimiento del Pleno del Concejo Municipal lo acontecido presentando una Nota el mismo 18 de octubre de 2022; y dos días después (el 20 de octubre de 2022) también denunció estos actos ante el Ministerio de Trabajo,

Empleo y Previsión Social; y, presentó una Nota el 26 de octubre de 2022 al Alcalde del GAM de Palca, solicitando su restitución al cargo de Secretaria del Concejo Municipal de Palca e informó lo siguiente:

“El motivo de la presente es para Solicitarle mi restitución al cargo de secretaria del Concejo Municipal de Palca, el 18 de octubre el concejal presidente vulneró mis derechos discriminándome por mi estado de gestación, en la misma fecha el concejal presidente me desalojo de mi fuente laboral de la secretaria del concejo sin previo aviso, sin desarrollar, ni dejar que realice el informe correspondiente”.

Ahora, conforme acredita la boleta de pago del salario del mes de octubre de 2022, que recibió la señora Nely Estela Paucara Laura, sus autoridades pueden corroborar que no se le hizo ningún tipo de descuento, por ausencias laborales o de otro tipo, es decir se le canceló la totalidad de su salario de los 31 días de octubre, esto aconteció porque es de conocimiento del Concejo Municipal que nuestra representada no se ausentó de su fuente laboral, sino fue reasignada a otra área de trabajo en la Alcaldía de Palca, incluso se le prohibió el ingreso a la oficina de Secretaría del Concejo Municipal cambiando el candado del mismo.

Señores Vocales, si fuera cierto lo señalado por los accionados respecto a que nuestra representada hubiera abandonado sus funciones a partir del día 19 de octubre de 2022, por más de ocho días continuos, entonces no le hubieran cancelado la totalidad de su salario por los 31 días trabajados en octubre de 2022, conforme pueden constatar sus autoridades por las boletas de pago.

Consecuentemente, en noviembre de 2022, la señora Nely Estela Paucara Laura, estuvo delicada de salud, y fue atendida de emergencia e internada por un mes en la Caja de Salud de Caminos, con un cuadro de dolor abdominal (tipo contracción uterina) acompañado de salida de líquido transvaginal, conforme acreditan el Informe Médico de 25 de noviembre de 2022, y los Certificados de Incapacidad Temporal N° 120133, 120131 y 120132.

Posteriormente, el **2 de diciembre de 2022**, la precitada ciudadana presentó dos Notas dirigidos al Alcalde del Gobierno Autónomo Municipal (GAM) de Palca, en la primera hizo conocer que el 29 de noviembre de 2022, ingresó de baja por 45 días por incapacidad laboral por maternidad, y adjuntó los certificados respectivos; en la segunda Nota hizo entrega de un chip corporativo por motivos de baja de gestación.

El 7 de enero de 2023 nació el hijo de la señora Nely Estela Paucara Laura, y posterior al retorno de su baja médica por maternidad, **el 27 de febrero de 2023 presentó una Nota dirigido al Concejo Municipal de Palca**, informando que se reincorporaría a sus

funciones ante la conclusión de los 45 días de baja por maternidad posterior al nacimiento de su hijo.

El **10 de marzo de 2023**, le notificaron con el **CITE: GAMP/CMP/RTM/042/2023 de 2 de febrero de 2023**, a través del cual se enteró nuestra representada que el Presidente, Vicepresidente, Secretario y Concejales todos del Concejo Municipal de Palca, indebidamente **emitieron la Resolución Municipal N° 072/2022 de 15 de noviembre de 2022**, determinando en su artículo primero dejar sin efecto la Resolución Municipal N° 05 de 11 de mayo de 2021, por el cual había sido designada Secretaria del Concejo Municipal de Palca, quedando abrogada y derogada en su totalidad; vulnerando con esta determinación el derecho que tiene la misma a la inamovilidad laboral hasta que su hijo cumpla un año de edad.

Por otra parte, es importante aclarar que, la señora Nely Estela Paucara Laura presentó el 20 de octubre de 2022 denuncia ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, por discriminación, y restricción en el ingreso a su fuente laboral, vulnerando su derecho a la inamovilidad laboral **por el cambio de funciones y lugar de trabajo**, el cual fue derivado a la Dirección General de Servicio Civil y en respuesta se emitió el Auto MTEPS-VESECYCOOP-DGSC-AR N° 30 de 28 de noviembre de 2022, determinando rechazar su solicitud presentada; **fue posterior al conocimiento de esta Resolución de rechazo, que el Concejo Municipal emitió la Resolución 072/2022 de 15 de noviembre de 2022**, determinando desvincular de su fuente laboral a Nely Estela Paucara Laura, dejando sin efecto la Resolución 05/2021 de 11 de mayo de 2021; ahora, **de la lectura y análisis del Auto de Rechazo precitado MTEPS-VESECYCOOP-DGSC-AR N° 30, sus autoridades pueden corroborar que en el mismo no se hace mención ni análisis alguno sobre la Resolución 072/2022 de 15 de noviembre de 2022**, toda vez que aún no había sido emitido el mismo; en consecuencia, es en contra de esta última determinación citada (**Resolución 072/2022 de 15 de noviembre de 2022**) que se presenta la presente acción de amparo constitucional.

En conclusión, nuestra representada **fue desvinculada indebidamente por la Resolución Municipal N° 072/2022 de 15 de noviembre de 2022**; es decir que, no respetaron el derecho a la inamovilidad laboral que se le reconoce a las mujeres en estado de gestación hasta que sus hijos cumplan un año de edad, que se encuentra constitucionalmente reconocido, **y tampoco le otorgaron las asignaciones familiares correspondientes**.

Es importante enfatizar que el Tribunal Constitucional Plurinacional precisó los alcances del derecho a la estabilidad laboral de madres y padres progenitores hasta que su hijo

cumpla un año de edad conforme el art. 48 de la CPE y el bloque de constitucionalidad, mismo que es aplicable tanto en favor de servidores públicos y de trabajadores del ámbito privado, **cuyo derecho también se hace extensible en favor de funcionarios de libre nombramiento**, de acuerdo a los precedentes constitucionales **SCP 0548/2016-S2, 0148/2019-S2, 0125/2019-S2, SCP 0040/2020-S1 y 0065/2021-S1** que contienen los estándares jurisprudenciales de protección más altos que deben aplicarse en favor de toda mujer embarazada hasta que su hijo tenga un año de edad, esto en cumplimiento a lo dispuesto en el art. 60 de la CPE, que reconoce la preeminencia en la protección del ser en gestación hasta que cumpla el año de edad.

Entonces, la protección constitucional (derecho a la inamovilidad laboral) que se reconoce en favor de las mujeres en estado de gestación hasta que su hijo cumpla un año de edad es una protección reforzada, encontrándose ampliamente reconocida en el bloque de constitucionalidad, cuyo derecho no está supeditado a la exigencia de requisitos formales, toda vez que, **debe primar el principio de verdad material en procura de salvaguardar no solo la vida y salud de la madre sino del ser en gestación que requiere atención prioritaria**, cuando se trata de la defensa y reconocimiento de sus derechos; éste **no está supeditado al tipo de cargo que ostente la beneficiaria**, y ante la existencia de un proceso administrativo o alguna sanción de destitución, **ésta debe diferirse hasta que el niño cumpla un año de edad**.

Por una parte, lo que se pretende es evitar la discriminación a las mujeres por su estado de embarazo o en su condición de madres de niños menores a un año de edad, con la finalidad de proteger a los hijos desde la concepción hasta el primer año de edad.

La SCP 0065/2021-S1 en el Fundamento Jurídico III.2.3 estableció que, la concesión de tutela debe disponer los efectos jurídicos más favorables, independientemente de la modalidad de acceso a la justicia constitucional de la o el progenitor, asumiendo como criterio orientador el principio de prevalencia del derecho sustancial respecto al formal.

En consecuencia, es viable interponer las acciones constitucionales de forma inmediata, sin agotar recursos internos, siempre considerando la inmediatez de la protección del derecho constitucional a la inamovilidad laboral, incluso la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Plurinacional, en la SCP 2557/2021 de 21 de diciembre, precisó que considerando la protección extensiva no solo a la madre sino al ser en gestación, ésta no puede estar supeditada a requisitos formales, y ante una posible sanción administrativa de cualquier tipo, así como de destitución, debe prolongarse sus efectos hasta que el niño cumpla un año de edad.

En conclusión, considerando que los accionados continúan rehusándose a reconocer el derecho a la inamovilidad laboral de nuestra representada, es que se presenta esta acción tutelar en favor de la misma.

X. PETITORIO.-

Con los fundamentos expuestos ante sus autoridades, en representación de **NELY ESTELA PAUCARA LAURA**, en mérito a los artículos 128, 129 y 222.I de la Constitución Política del Estado y 51 y siguientes de la Ley 254, interpongo la presente **ACCIÓN DE AMPARO CONSTITUCIONAL** contra **ROLANDO ERLAN TAPIA MUÑOZ, PRESIDENTE; MATILDE LARA FLORES, VICEPRESIDENTE, FROILAN M. CHOQUE CRUZ, CONCEJAL SECRETARIO y EDWIN AMARU FLORES, CONCEJAL** todos del **CONCEJO MUNICIPAL DE PALCA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PALCA**, por vulnerar los derechos a la vida, seguridad social, maternidad segura, e inamovilidad laboral, expresados en los artículos 15.I, 45.I, III y V, 48.IV de la Constitución Política del Estado, el artículo 2 del Decreto Supremo 012 de 19 de febrero de 2009; conforme lo anterior y ante la flagrante violación de la estabilidad e inamovilidad laboral de la accionada, pedimos que se admita la presente acción y en consecuencia:

1.- SE CONCEDA LA TUTELA SOLICITADA EN LA PRESENTE ACCIÓN DE AMPARO CONSTITUCIONAL;

2.- SE DEJE SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MUNICIPAL N° 072/2022 DE 15 DE NOVIEMBRE DE 2022 Y CONSECUENTEMENTE LA SEÑORA NELY ESTELA PAUCARA LAURA RETORNE AL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES EN EL CONCEJO MUNICIPAL EN EL PUESTO DE SECRETARIA, SIN AFECTAR SU NIVEL SALARIAL.

3.- SE ORDENE EL PAGO DE SALARIOS DEVENGADOS DESDE EL 1 DE NOVIEMBRE DE 2022 HASTA LA FECHA QUE SE HAGA EFECTIVA LA REINCORPORACIÓN.

4. SE ORDENE EL PAGO DE ASIGNACIONES FAMILIARES Y DEMAS DERECHOS SOCIALES QUE CORRESPONDEN.

OTROSÍ 1°: Se adjunta a la presente acción de amparo constitucional:

- La Resolución R.A.L.P. N° 022/2021-2022 de 21 de septiembre de 2022, emitido por la Asamblea Legislativa Plurinacional, que acredita que el actual Defensor del Pueblo, es el ciudadano PEDRO FRANCISCO CALLISAYA ARO; y, fotocopias de carnet.

- Dos Testimonios de Poder N° 237/2023 de 20 de abril de 2023; y, N° 642/2022 de 3 de noviembre de 2022, suscritos ante las Notarías de Fe Pública N° 30 y N° 26 de la ciudad de La Paz, otorgados por el Defensor del Pueblo Pedro Francisco Callisaya Aro en favor de los abogados Juan Carlos Agustín Estivariz Loayza y Melvy Arancibia Chavarria.

OTROSI 2°: En virtud del Artículo 31 y 35.2 de la Ley 254 de 5 de julio de 2012, informar que no existen terceros interesados.

OTROSI 3°: En calidad de prueba documental pre constituida, la Defensoría del Pueblo acompaña la siguiente documentación junto con la presente acción de amparo constitucional:

- **PRUEBA N° 1:** Resolución Municipal N° 05/2021 de 11 de mayo de 2021, por el que fue designada Nely Estela Paucara Laura, Secretaria del Concejo Municipal de Palca.
- **PRUEBA N° 2:** Nota presentada el 4 de mayo de 2022 a la Presidenta del Concejo Municipal de Palca, a través del cual Nely Estela Paucara Laura hizo conocer que se encontraba con 4 semanas de gestación.
- **PRUEBA N° 3:** Resolución Municipal N° 072/2022 de 15 de noviembre de 2022, que dejó sin efecto la Resolución Municipal N° 05 de 11 de mayo de 2021.
- **PRUEBA N° 4:** Informe Médico de 25 de noviembre de 2022, de extendido por el Médico Cirujano de la Caja de Salud de Caminos y R.A.; Certificados de Incapacidad Laboral N° 120133, 120131, 120132 y 121562.
- **PRUEBA N° 5:** Certificado médico de nacido vivo, historia clínica perinatal y certificado de nacimiento.
- **PRUEBA N° 6:** Dos Notas presentadas el 2 de diciembre de 2022 ante el Alcalde del Gobierno Autónomo Municipal de Palca; una Nota presentada el 27 de febrero de 2023 al Presidente del Concejo Municipal por Nely Estela Paucara Laura; y, CITE: GAMP/CMP/RTM/042/2023 de 2 de febrero, de respuesta extendido por los Concejales Municipales a la precitada ciudadana.
- **PRUEBA N° 7:** Nota presentada el 18 de octubre de 2022 ante el Concejo de Palca en el que se adjuntó fotos del cambio de candado en la oficina de Secretaría del Concejo Municipal, y Nota presentada el 26 de octubre de 2022 por Nely Estela Paucara Laura dirigido al Alcalde del Municipio de Palca, en los que solicitó su restitución al cargo de Secretaria del Concejo Municipal de Palca e hizo conocer que no se le permitió el ingreso a las oficinas del Concejo Municipal.
- **PRUEBA N° 8:** Denuncia presentada el 18 de octubre de 2022, vía web en la Defensoría del Pueblo por Nely Estela Paucara Laura, por acoso laboral en el que señala que se le prohibió el ingreso a la oficina de Secretaría. Denuncia escrita

presentada el 20 de octubre de 2022 por la precitada ciudadana a la Defensoría del Pueblo, en el que detalló su denuncia. Registro y Admisión del caso DP/SSP/14171/2022.

- **PRUEBA N° 9:** Requerimientos de Información Escrita y Nota reiterativa presentados al Alcalde Municipal del GAM de Palca, mediante CITE: DP/SSP/RIE/LPZ/5880/2022 y DP/SSP/RRIE/LPZ/5880-1/2023. Nota de respuesta presentada por el Presidente del Concejo Municipal de Palca por CITE: GAMP/CMP/RTM/AL/LJCA-200/2022.
- **PRUEBA N° 10:** Denuncia presentada el 20 de octubre de 2022 por Nely Estela Paucara Laura ante el Ministro de Trabajo Empleo y Previsión Social, denunciando acoso laboral y que no le dejaron ingresar a las oficinas del Concejo Municipal. Auto de Rechazo MTEPS-VESECYCOOP-DGSC-AR 30 de 28 de noviembre de 2022.
- **PRUEBA N° 11:** CITE: GAMP/CMP/RTM/042/2023 de 2 de febrero, emitido por el Presidente, Vicepresidente y Concejal Secretario todos del Concejo Municipal de Palca. Boletas de pago de salarios.

OTROSI 5°: Considerando que los accionados **Rolando Erlan Tapia Muñoz, Presidente del Concejo Municipal de Palca, Matilde Lara Flores, Vicepresidenta del Concejo Municipal de Palca, Froilan M. Choque Cruz, Concejal Secretario del Concejo Municipal de Palca, y Edwin Amaru Flores, Concejal del Concejo Municipal de Palca,** tienen su domicilio laboral ubicado en la Plaza 15 de agosto-Capital Palca del municipio de Palca, solicito autorice la emisión de exhortos suplicatorios para la legal notificación de los mismos con la acción de amparo constitucional, admisión de la demanda, señalamiento de audiencia y demás actuados pertinentes.

OTROSÍ 6°: Se señala por domicilio procesal de la parte accionante en el Edificio de la Defensoría del Pueblo, Calle Colombia N° 440 entre Héroes del Acre y General Gonzales, zona San Pedro de la ciudad de La Paz.

OTROSI 7°: A efecto de notificación, se señala como correos electrónicos válidos, melvy.arancibia@defensoria.gob.bo y juan.estivariz@defensoria.gob.bo los números de whatsapp 67648766 y 73013482.

CONCIENCIA COMPROMETIDA POR LOS DERECHOS HUMANOS

La Paz, 12 de mayo de 2023


Pedro Francisco Callisaya Aro
DEFENSOR DEL PUEBLO


MSc. Melvy Arancibia Chavarria
PROFESIONARIA DE ASUNTOS CONSTITUCIONALES Y DD.HH.
UNIDAD DE ASUNTOS CONSTITUCIONALES
Y DERECHOS HUMANOS
DEFENSORÍA DEL PUEBLO
RPA: 5670789 MAC-A


Aha. Juan Carlos Agustín Estivariz Loayza
JEFE DE UNIDAD 1 DE ASUNTOS
CONSTITUCIONALES Y DD.HH.
UNIDAD DE ASUNTOS CONSTITUCIONALES Y DD.HH.
DEFENSORÍA DEL PUEBLO
RPA 34722530CAEL