

NUREJ N°	201706054
NÚMERO DE AUTO DE VISTA	49/2020
FECHA DE EMISIÓN	13 DE JULIO DE 2020
SALA	SALA SOCIAL, ADMINISTRATIVA, CONTENCIOSA, CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA Y TRIBUTARIA PRIMERA DEL TRIBUNAL DEPARTAMENTAL DE JUSTICIA DE SANTA CRUZ
PROCESO	LABORAL – PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
DESCRIPTOR	DERECHO LABORAL, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, VALORACION DE LA PRUEBA, INVERSION DE LA PRUEBA, INDUBIO PRO OPERARIO, PAGO DE HORAS EXTRAS
SÍNTESIS DEL CASO (SUPUESTOS FÁCTICOS) (PROBLEMAS JURÍDICOS)	<p>I.- CONSIDERANDO: Que la parte demandante INGRID DAYANA BERNAL VALLE expresa como agravios en dos numerales ambos subdividido en incisos, por lo que para una mejor lectura de acuerdo a lo expresado hemos identificado dos agravios, uno sobre el sueldo indemnizable y otro sobre las horas extras:</p> <p>I.1.- La recurrente señala que la sentencia no ha realizado una valoración objetiva de las pruebas documentales que han sido presentadas, contraviniendo los principios procesales de la Inversión de la Prueba y el Indubio Pro-Operario, es decir aplicándose más bien todo lo favorable a la parte demandada, lo cual ha provocado un cercenamiento a sus Derechos Laborales respecto a su sueldo promedio y horas extraordinarias.</p> <p>I.2.- Por ello, en las planillas de sueldos (No visadas por el Ministerio de Trabajo) cursantes de fs. 94, 96, 98, 100 de obrados presentados por el mismo empleador, se evidencia claramente que sus sueldo ha sido de Bs. 2.900, pero que hábilmente presento solamente comprobantes de Egresos de Caja (Documentos que no son boletas de Pagos) de los últimos tres meses, sin contemplar los bonos de asistencia de Bs. 150 y Bonos de Puntualidad de Bs. 150, que recibía mensualmente, constituyendo un</p>

derecho plenamente adquirido, aunque hubiera gozado de sus periodos maternales de pre y post natal.

También indica que lo tiene confesado a fs. 171 a 172 en la pregunta y respuesta No. 9 indicando que la empresa abusivamente no le pagó los citados bonos de asistencia y de puntualidad, porque se encontraba haciendo uso de sus periodos de pre y post natal, como si el tema de ser madre progenitora fuese un delito laboral, no correspondiendo de ninguna una disminución de su sueldo total, caso contrario se convertía en un retiro indirecto vigente en su momento. De la misma forma indica que cursa de fs. 139 a 140 su memorial en el cual oportunamente le he presentado todas sus observaciones donde puntualmente en el petitorio punto 2. Pedido que la empresa presente los originales de la documental cursante de fs. 111 y que caso contrario se tenga como una documental carente de valor probatorio, sin embargo solo se valoró las documentales de fs. 111 como prueba absoluta para determinar el parcializado monto de su sueldo promedio de Bs. 2.600 y no así el justo monto de Bs. 2.900. Por otro lado, señala el juez a quo que en la sentencia no valoró las declaraciones de su testigo de cargo cursante de fs. 135 a 136, quienes juramentadas manifestaron en la Respuesta No. 6 que su persona ganaba la suma de Bs. 2.600 y que tenía dos bonos de asistencia de Bs. 150 y puntualidad de Bs. 150.

Por lo que pide; que se haga una justa valoración en base a las argumentaciones de hecho y se calcule nuevamente todos sus beneficios sociales y se corrija este flagrante agravio aplicando el justo monto de Bs. 2.900, siendo que solo presento comprobantes de egresos en vez de haber presentado las Planillas de sueldo, debidamente visadas por el Ministerio de Trabajo, como lo indican las normativas laborales, en aplicación al Principio laboral del in dubio pro operario”.

I.3.- **En su segundo agravio**, la recurrente también señala que en la sentencia no habría realizado una valoración objetiva de las pruebas documentales, contraviniendo los principios procesales de la Inversión de la Prueba y el Indubio pro Operario, es decir aplicando todo lo favorable a la parte

demandada, lo cual habría provocado un cercenamiento a sus Derechos Laborales respecto a su Sueldo Promedio y Horas Extraordinarias, para lo cual indica:

I.4.- Que respecto a sus horas extras de fs. 187 de obrados en **hechos improbados, Punto 2.-** el juez a quo habría indicado “que no le corresponde el pago de Horas Extras, porque en su confesión judicial en la respuesta No. 7 la demandante habría indicado que no hizo muchas horas extras y que se le pagaba Bs. 10 después de la hora establecida, que por ello el juez amparándose en el art. 167 del CPT lo tomo como admitida que no le correspondía horas extras, sin embargo el juez no compulsó lo expresado por el empleador en su memorial de ofrecimiento de prueba presentado a fs. 124 a 125 de obrados, en el que indica que **está presentando los documentos que demuestran las horas extras realizadas cada mes por la trabajadora demandante,** también indica que no ha compulsado los documentales cursante de fs. 54, 57, 58, 60, 63, 66, 73, 75, 77, 79, 80, 81, 83, 85, 86, 92, 95, 97 y 99 que han sido presentadas por el mismo empleador cómo se evidencia en el memorial de ofrecimiento de pruebas cursante de fs. 124 a 125 de obrados. Por ello el juez no habría tomado en cuenta que su persona trabajaba más de 53 horas semanales, contraviniendo el Art. 46 LGT que establece que una mujer solamente debe trabajar 40 horas semanales y que las horas excedentes deben ser pagadas con el doble de su valor por cada hora extra realizada, de la misma forma afirma que en la sentencia no valoró las declaraciones de sus testigos de cargo cursante de fs. 135 a 136, quienes manifestaron en la Respuesta No. 5 que sus horarios de trabajo han sido de 8:00 a 18:30 con una hora de descanso y después le cambiaron de 8:00 a 18:00 con una hora de descanso y que los sábados trabajaba de 8:00 a 15:00 y una hora para el almuerzo. De la misma forma indica que no valoro su confesión judicial en la Respuesta No. 7 en el que dice que efectivamente le pagaban Bs. 10, pero después de las 53 horas semanales que su persona hacia las horas extraordinarias. También por las documentales de fs. 54 y 57 de obrados cursan las Planilla de Asistencias presentadas por la empresa, en la que se

	<p>evidencia claramente que su persona trabajaba más de 53 horas semanales y que pasadas esa 53 horas es que le pagaban solo Bs. 10 por cada hora extra, no siendo lo correcto haber recibido la suma de Bs. 10 por cada hora extra, por eso indica que ha demandado el pago en su totalidad desde la hora No. 41 hasta la hora 53 y luego el pago justo del reintegro a los Bs 10 desde la hora 54 en adelante. Continúa indicando, respecto a las horas extraordinarias demostradas y por las documentales aportadas por el empleador, es que pide al tribunal de alzada, se proceda nuevamente a recalculer sus horas extraordinarias, pero tomando muy en cuenta su valor conforme a su sueldo promedio de Bs. 2.900 y sea el pago en su totalidad desde pasada la hora 41 hasta la hora 53 y luego el pago justo del reintegro a los Bs. 10 desde la hora 54 en adelante. Es por esto que solicita que respecto a su sueldo promedio sea valorado por el Tribunal de alzada conforme a los puntos detallados, pidiendo se proceda a realizar un nuevo cálculo del sueldo indemnizable con el monto de Bs. 2.900 y no así con el Injusto monto parcializado de Bs. 2.600 y en relación a sus horas extraordinarias realizadas, que se recalculan tomando muy en cuenta su valor conforme a su sueldo promedio de Bs. 2.900 y sea el pago en su totalidad desde pasada su hora Nro. 41 hasta la hora 53 y luego el pago justo del reintegro de los Bs. 10 desde la hora 54 en adelante corrigiendo de esta manera el agravio que ha provocado el cercenamiento de sus derechos laborales.</p> <p>I.5.- Que, corrido el traslado no cursa memorial de contestación de la parte demandada EMPRESA INDUSTRIAS N&T S.R.L. a la apelación presentada por la parte demandante, no obstante de estar legalmente notificada.</p>
<p>RATIO DECIDENDI</p>	<p>FUNDAMENTO JURIDICO DE LA PRESENTE RESOLUCION:</p> <p>AGRAVIOS DE LA DEMANDANTE:</p> <p>1ER AGRAVIO DE LA DEMANDANTE.- Es menester señalar que la doctrina y la jurisprudencia laboral han establecido que el salario es un elemento esencial del contrato de trabajo, que no puede ser motivo de alteración unilateral por el</p>

empleador de modo que cause perjuicio al trabajador. En el mismo sentido, el tratadista Antonio Vásquez Vialard, en su obra "Derecho del Trabajo y la Seguridad Social", Tomo I, página 469, indica que: "El sueldo o salario constituye la contraprestación que percibe el trabajador por haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del empleador, de acuerdo con lo convenido en el contrato de trabajo. En ese marco corresponde señalar que la Ley de 9 de noviembre de 1940 señala: **Artículo 1o.**— Para los efectos de las leyes sociales, relativas al pago de jubilaciones, pensiones y montepíos, desahucios, indemnizaciones, etc., se consolida como sueldo único los sueldos básicos, las bonificaciones legales, las voluntarias acordada por los patronos y en general, todas las remuneraciones actualmente percibidas por empleados y obreros del comercio, la industria y las instituciones bancarias, sin exclusión alguna, por mucho que al hacerse los aumentos voluntarios se hubiese establecido por las empresas o instituciones que ellos no serán considerados para tales beneficios sociales”

Esta norma está reglamentado por el D.S. N° 1592 de 19 de abril de 1949:

"Artículo 11°.- El sueldo o salario indemnizable comprenderá el conjunto de retribuciones en dinero que perciba el trabajador incluyendo las comisiones y participaciones, así como los pagos por horas extraordinarias, trabajo nocturno y trabajo en días feriados siempre que unos y otros invistan carácter de regularidad dada la naturaleza del trabajo que se trate.

El sueldo o salario indemnizable no comprenderá los aguinaldos y primas anuales establecidos por Ley, ni los bagajes, viáticos y otros gastos directamente motivados por la ejecución del trabajo.”

Concordante con los artículos 52 de la Ley General del Trabajo y 39 de su Decreto Reglamentario y el Art. 19 de la Ley General del Trabajo, que establece: “El cálculo de la indemnización se hará tomando en cuenta el término medio de los sueldos o salarios de los últimos tres meses.” situación que ha ocurrido en el caso de Autos, toda vez que el

Juez a quo en el punto 1 de los hechos Improbados establecido en la Sentencia cursante a fs. 186 Vlt, de forma correcta ha compulsando las pruebas ofrecidas durante el término probatorio, por lo que reconoce como sueldo promedio indemnizable el monto de Bs. 2.600 conforme a los tres últimos sueldos percibidos por la demandante, en cuyo monto no se encuentran contemplado el Bono de Asistencia y el Bono de Puntualidad porque precisamente la demandante estaba haciendo uso de su periodo prenatal y periodo postnatal, consecuentemente no estaba asistiendo físicamente a su fuente de trabajo, por lo que no podía ser premiada por una asistencia y puntualidad inexistente momentáneamente, esto en el entendido que los bonos son premios que otorga el empleador, ya sea por voluntad propia, por acuerdos o convenios, pero no son pagos regulares, en el presente caso se trata de premio a la asistencia al trabajo y premio de llegar puntualmente a su trabajo, al haber ocupado su derecho pre y pos natal no podría ser premiada sin que asista a su fuente de trabajo, por lo tanto tampoco podría haber puntualidad en el ingreso, de la misma forma puede pretender probar sus pretensiones con las documentales de Fs. 94 a 100, porque esos documentos se tratan de pagos de sueldos con los bonos de Asistencia y de Puntualidad pero de la gestión del año 2015 cuando estaba asistiendo normalmente a su fuente de trabajo, lo que no ha ocurrido los tres últimos meses antes de la renuncia al trabajo, siendo esos documento producidos en fechas muy lejanas a los 3 últimos meses que se deben tomar en cuenta para el sueldo indemnizable.

En ese entendido, siendo el Bono de Asistencia y el Bono de Puntualidad que percibía la demandante, ingresos que no son constantes, que no revisten la regularidad como determina la norma antes señalada, dada la naturaleza del trabajo, por lo que no constituye parte del salario indemnizable. Por ello los bonos de Asistencia y de Puntualidad no corresponden que se otorguen cuando no están asistiendo a su fuente de trabajo, ya sea por vacaciones, por natalidad o por cualquier otro motivo, puesto que se tratan de premios a la presencia física del trabajador a su fuente de trabajo, por lo que tampoco corresponde sumar al

Sueldo Indemnizable, en tal virtud el juez a quo aplicó correctamente lo dispuesto por los Arts. 19 y 52 de la LGT y Art. 11 y 39 de su Reglamento, modificado por el D.S. N° 3641 de 11 de febrero de 1954 y el Art. 11 del D.S. N° 1592 de 19 de abril de 1949, por lo que corresponde que la sentencia no sea modificada por este concepto del sueldo indemnizable

2DO AGRAVIO PARTE DEMANDANTE.-

Con respecto al trabajo extraordinario u horas extras, es importante considerar lo establecido en el Art. 46 de la LGT, que regula la jornada máxima de 8 horas de trabajo diario y de 48 horas semanales, y **la jornada para mujeres y menores de 18 años en 40 horas semanales diurnas**, con excepción de aquellos empleados u obreros que ocupen puestos de dirección, vigilancia o confianza, o que trabajen discontinuamente, o que realicen labores que por su naturaleza no puedan someterse a jornadas de trabajo, casos en los que es posible el trabajo continuado hasta doce horas diarias, con el derecho al descanso de una hora dentro del día. Es decir que la jornada laboral está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente, debiendo tenerse presente que el Art. 46 de la L.G.T, asume a la jornada de trabajo como una consecuencia de la relación laboral y no al contrario, estimando los límites de periodos de duración y la salvedad de éstos en razón de la naturaleza de la labor. Por su parte, el artículo 55 de la L.G.T. establece: **“Las horas extraordinarias y los días feriados se pagarán con el 100% de recargo...”**

De lo cual resulta claro y evidente que en el presente caso procede determinar el cálculo y el valor de las horas extras trabajadas por la demandante, toda vez que la determinación del cálculo y cuantificación de las horas extras trabajadas, se realiza en base a la normativa señalada de forma precedente (artículos 46 y 55 de la Ley General del Trabajo).

De lo reclamado se puede evidenciar que el juez a quo para determinar las horas extras reclamadas no ha valorado las pruebas de Fs. 52 a 63, 65 a 66, 73 al 86, 91, 95 a 99, 101, 103, 107 y 109 de obrados consistentes en planillas de Asistencia y planillas de

Sueldos elaboradas desde el 7 de septiembre del 2013 en los que figuran horas extras trabajadas por la demandante hasta el 31 de enero de 2016, también se puede evidenciar que mediante memorial de Fs. 49 a 50 en sus otrosíes 1° y 3° la demandante solicita que ordene a la empresa demandada que remita las planillas de sueldos y planillas de asistencia debidamente visadas por el Ministerio de Trabajo, el cual mediante Decreto de Fs. 51 es ordenada la remisión y notificada mediante formulario de Fs. 131 del Expediente, situación que es insistido mediante memorial de Fs. 139 a 140 y Vlt. Con su Decreto de Fs. 141, notificado mediante Formulario de Fs. 145 sin que ninguna de las conminatorias haya cumplido el demandado hasta el cierre del término probatorio, por lo que de acuerdo al Art. 160 del CPT que señala la Presunción de Certidumbre cuando se niegan a presentar documentos solicitados por el juez de la causa, en consecuencia ante el incumplimiento de la conminatoria del juez de la causa, se debió dar por probadas las horas extras reclamadas por la parte demandante, mucho más si el mismo demandado al contestar la demanda mediante memorial de Fs. 40 a 42 y Vlt en el título “CONTESTA DEMANDA” textualmente dice “Al respecto el horario de trabajo para todo el personal de la oficina administrativa era y es de horas 08:00 a 12:00 AM, y de 14:00 a 18:00 de Lunes a Viernes y el Sábado horario continuo de 08:00 a 15:00 con una hora de descanso para almorzar, horario que fue consensuado al inicio de contracción (contratación) por las características del trabajo, y excepcionalmente realizaba horas extraordinarias la trabajadora demandante, las mismas que eran pagas mensualmente, tal cual consta en las planillas de la empresa de asistencia, atrasos y horas extras” constituyendo esa afirmación una confesión que no requiere más prueba de acuerdo al Art. 167 del CPT, por lo que de la lectura de lo afirmado por el mismo demandando se extrae que la demandante trabajaba semanalmente 48 Hrs y con otras horas extras ocasionalmente, es decir que las horas que trabajaba a la semana excedía las 40 horas permitidas para mujeres y menores de 18 años que señala el Art. 46 de la LGT, o sea 8 horas excedentes por semana, aparte de ello como afirma el mismo empleador que ocasionalmente trabajaba

otras horas extras más, situación que es confirmada por las declaraciones de Fs. 135 y 136 de obrados en sus respuestas número 5, sin embargo en los hechos improbados de la Sentencia punto 3 cursante a Fs. 187 de obrados, equivocadamente sustenta su resolución en la respuesta número 7 de la demandante en su confesión de Fs. 172 en el que habría indicado que no le correspondía horas extras y que cuando se pasaba del horario le pagaban Bs. 10,00 por el que aplica el Art. 167 del CPT que señala ante la admisión de una de las partes no requiere pruebas, sin embargo no considera que mediante memorial de Fs. 40 a 42 y VIta en el título “CONTESTA DEMANDA” el demandado textualmente dice “Al respecto el horario de trabajo para todo el personal de la oficina administrativa era y es de horas 08:00 a 12:00 AM, y de 14:00 a 18:00 de Lunes a Viernes y el Sábado horario continuo de 08:00 a 15:00 con una hora de descanso para almorzar, horario que fue consensuado al inicio de contratación (contratación) por las características del trabajo, y excepcionalmente realizaba horas extraordinarias la trabajadora demandante, las mismas que eran pagas mensualmente, tal cual consta en las planillas de la empresa de asistencia, atrasos y horas extras” con cuya afirmación está admitiendo que la demandante semanalmente ha trabajado más de 48 hrs cuando lo legal y correcto era que solamente debería trabajar 40 Hrs. Semanales por su condición de mujer. También reitera su admisión de los hechos mediante memorial de Fs. 124 a 125 por la cual la parte demandada también admitió de que la demandante realizo trabajos en horas extras y que solo se habrían pagado Bs. 10 por hora extra, para lo cual adjunta las documentales de Fs. 52 a 63, 65 a 66, 73 al 86, 91, 95 a 99, 101, 103, 107, 109 consistente en planillas de Asistencia y de Sueldo elaboradas desde el 7 de septiembre del 2013 al 31 de enero del 2016 en las que confirman las horas extras trabajadas por la demandante, las declaraciones testificales de Fs. 135 a 136 que también afirman esas horas extras, para más abundamiento está el hecho de que el demandado no cumplió con lo ordenado por el juez a quo para que presente las planillas de Asistencia y de Sueldos debidamente visados por la Jefatura del Trabajo con el que se produjo la “Presunción de

Certidumbre de lo afirmado por la parte demandante” de acuerdo al Art. 160 CPT, por lo que por un principio de igualdad de las partes el juez a quo debió realizar una cabal compulsión de las pruebas que cursan en el expediente y de los hechos admitidos por ambas partes, de las cuales resaltan de sobre manera las pruebas que demuestran las horas extras trabajadas por la demandante, situación que no ha ocurrido en la sentencia porque de manera contradictoria solamente valora la confesión de la demandante cursante a fs. 172 y no así las planillas de Asistencia y de Sueldo elaboradas desde el 7 de septiembre del 2013 al 31 de Enero de 2016 de Fs. 52 a 63, 65 a 66, 73 al 86, 91, 95 a 99, 101, 103, 107, 109, como tampoco la confesión del demandado mediante su memorial de Fs. 40 a 42 y Vlt en el título “CONTESTA DEMANDA”, las declaraciones testificales de Fs. 135 y 136, y las conminatorias de Fs. 51 y 141 de obrados, cuando todas estas pruebas tienen todo el valor probatorio de acuerdo al Art. 162 del CPT, las cuales demuestran fehacientemente la existencia de las horas extraordinarias de trabajo que reclama la demandante. Por lo que es claro y evidente que el Juez de la causa no ha valorado correctamente las pruebas aportadas por las partes conforme a la facultad conferida por los artículos 3. j) y 158 del Código Procesal del Trabajo, por lo que es evidente la infracción acusada por la demandante, por lo que concediendo lo reclamado corresponde revocar la sentencia en parte.

AGRAVIOS DE LA PARTE PATRONAL:

1ER AGRAVIO PARTE PATRONAL.- del análisis de las pruebas cursantes en el expediente se llega a evidenciar que esta afirmación realizada en la apelación por el representante de la empresa demandada N&T SRL está totalmente alejado de la verdad, por cuando en la demanda indica que el año 2015 el sueldo de la demandante era de Bs. 2.900,00 sin contar los Bonos de Asistencia y Puntualidad, el mismo que está respaldado por el Detalle Individual de Operaciones de Cuenta de Mayo a Julio del 2015 que cursa a Fs. 9 del expediente, por lo que el 1er. Aguinaldo debió ser en el Monto de Bs. 2.900,00 y el segundo Aguinaldo “Esfuerzo por Bolivia” debió ser otros

Bs. 2.900,00 y por el incumplimiento se debió pagar el doble del doble aguinaldo, sin embargo al no haber sido motivo de apelación los Aguinaldos faltantes por parte de la demandante no corresponde otorgar ultra petita esas sumas que faltan, como también no corresponde dar por valido lo reclamado como agravio por la parte demandada, por cuanto la suma señalada por el juez a quo en la sentencia está por debajo de lo que legalmente se tenía que pagar, por lo que no corresponde modificar la sentencia por este concepto.

2DO AGRAVIO PARTE PATRONAL.-

Analizado este agravio, se tiene que el Juez a quo habría dispuesto el pago de duodécimas de primas de las gestiones 2013 y 2016 y las primas completas de las gestiones 2014 y 2015 al amparo del Art. 66 y 150 del CPT, puesto que hasta el cierre del termino probatorio mediante decreto de Fs. 176 el demandado pese a tener la carga de la prueba señalado Art. 3 inc h) del CPT no presentó ninguna prueba para desvirtuar el pago de las Primas del 2013 al 2016, por lo que no corresponde analizar las pruebas adjuntadas al recurso de apelación puesto que no cumplen con los requisitos señalados en el Art. 261.III del Código Procesal Civil, por lo que tampoco corresponde ingresar al fondo de este reclamo porque en la sentencia no existió ningún agravio por el concepto de la primas.

3ER AGRAVIO PARTE PATRONAL.-

Analizado el expediente se ha podido constatar que no existe ninguna prueba que demuestre lo afirmado por el demandado, puesto que cuando la ahora demandante presento su renuncia tenían que haber pagado sus Beneficios Sociales, en caso de negativa de recibir por parte de la ex trabajadora tenían que haber acudido ante la Dirección Departamental de Trabajo a efectos de que autorice realizar el depósito de beneficios sociales en la cuenta fiscal de Fondos en Custodia hasta que la demandante se haya apersonado a cobrar el monto depositado, pero no ocurrió así, mucho menos si no cumplió con la Inversión de la Prueba reconocida en el Art. 3 Inc. h) del CPT, por lo que tampoco existe agravio con el cálculo del 30% de multa ya que se tiene demostrado que no habría pagado dentro de término legal los Beneficios Sociales.

Corresponde precisar que no procede atender ninguno de los agravios señaladas por el representante de la empresa demandada por los argumentos ya expuestos, lo que no ocurre con respecto a la falta de pago de horas extras en favor de la demandante, para lo cual se debe revocar en parte la sentencia, para lo cual se debe tener presente que el derecho laboral, está enmarcado en los Principios de Protección y de Primacía en favor del Trabajador establecidos en los arts. 4 de la Ley General del Trabajo (LGT), 3. g y h) y 59 del Código Procesal del Trabajo (CPT), y en el arts. 46 y 48. III de la Carta Fundamental.

El Art. 48 Núm. II, III y IV de la CPE dice: “II. 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”,

III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.

Debiendo ponderarse la verdad de lo probado y por lo tanto lograr la verdad material señalada en el Art. 180-I de la CPE, por lo que al dictar la Sentencia No. 97/2019 de fecha 16 de abril del año 2019 cursante de fs. 182 a 188 de obrados, el Juez a quo con respecto a las horas extraordinarias debió haber procedido a valorar las pruebas y aplicar las normas de acuerdo al Art. 48 Num. I, II), 180-I de la CPE, Art. 145 del Cod. Procesal Civil, 4, 19 y 52 LGT y Art. 2, 3 Inc. g, h y j), 59, 62, 63, 66, 70, 150, 158, 159, 162, 179, 182 inc. I), 200 y 202 Inc. a) del CPT, D.S. 1592 y D.S. 3641 del 11/02/54 los mismos que están enmarcados en el principio de autonomía del procedimiento laboral señalado en el Art. 2 del CPT y en los Principios de Protección, de

Primacía, de continuidad, estabilidad laboral, de no discriminación y de inversión de la prueba establecidos en el Art. 48 Núm. II de la CPE, que a la letra dice: “II. 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”,

Como tampoco ha dado cumplimiento al Cod. Procesal Civil en su Art. 145. (VALORACIÓN DE LA PRUEBA) que textualmente dice:

- I. La autoridad judicial al momento de pronunciar la resolución tendrá la obligación de considerar todas y cada una de las pruebas producidas, individualizando cuales le ayudaron a formar convicción y cuales fueron desestimadas, fundamentando su criterio.
- II. Las pruebas se apreciarán en conjunto tomando en cuenta la individualidad de cada una de las producidas y de acuerdo con las reglas de la sana crítica o prudente criterio, salvo que la Ley disponga expresamente una regla de apreciación distinta.
- III. En la valoración de los medios de prueba, la autoridad judicial, apreciará las mismas tomando en cuenta la realidad cultural en la cual se ha generado el medio probatorio.

Por todo ello, es que al determinar de probada la demanda en parte desconociendo las horas extras trabajadas, se está dejando en indefensión a la demandante, porque no se lo ha analizado si le correspondía o no los derechos reclamados con las pruebas erradamente valoradas, consecuente se habría violado al principio del Debido Proceso, toda vez que por una errónea aplicación de la ley, no ha valorado correctamente las pruebas indicadas líneas arriba, muy especialmente los documentos adjuntados de Fs. 40 a 42 y Vlta, de Fs. 124 a 125 de Fs. 52 a 63, 65 a 66, 73 al 86, 91, 95 a 99, 101, 103, 107, 109 y de Fs. 135 a 136, las mismas que al no ser valoradas de acuerdo a los Art. 48 de la CPE, 145 del Cod. Procesal Civil y 150 y 162 del CPT

	<p>hacen variar el monto final de la demanda, puesto que demuestran la existencia de horas extras trabajadas y no pagadas hasta el presente, por lo que corresponde revocar parcialmente la sentencia y dictar una nueva sentencia con un cálculo nuevo del monto a ser pagado.</p> <p>Que, analizado los argumentos, fundamentos y motivación de la sentencia recurrida, con relación a los agravios mencionados por ambos recurrentes, se tiene evidente que la misma ha sido debidamente fundamentada, estableciendo la norma jurídica aplicable al caso concreto; salvo en lo que respecta a las Horas Extraordinarias de Trabajo existiendo una errónea valoración de las documentales que hace referencia la recurrente INGRID DAYANA BERNAL VALLE en su recurso y que se han revisado minuciosamente, por lo que se tiene las horas extras debidamente probadas, por consiguiente, se llega a la conclusión que es cierto el agravio expresados por la recurrente, correspondiendo revocar en parte la sentencia dictada por el Juez a quo de primera instancia de acuerdo a lo establecido en el Art. 218.II, numeral 3) del Cod. Procesal Civil.</p>
<p>FORMA DE RESOLUCIÓN</p>	<p>POR TANTO: La Sala Social, Administrativa, Contenciosa, Contenciosa Administrativa y Tributaria Primera del Tribunal Departamental de Justicia de Santa Cruz, en merito a la facultad conferida por el art. 59 numeral 1) de la Ley del Órgano Judicial y conforme a lo previsto en el Art. 218-II numeral 3 del Código Procesal Civil, REVOCA PARCIALMENTE la sentencia N° 97 de fecha 16 de Abril de 2019 cursante a fojas 182 a 188 del expediente de origen, para lo cual se realiza el nuevo cálculo de los Beneficios Sociales que deberán ser pagados por la EMPRESA INDUSTRIAS N&T S.R.L. representada legalmente por NOEL HECTOR TORRICO CLAROS en favor de INGRID DAYANA BERNAL VALLE:</p> <p><u>PROMEDIO</u> <u>INDEMNIZACION</u> <u>Bs. 2.600.</u></p> <p><u>INDEMNIZACION</u></p>

	2				AÑOS
	Bs. 5.200				
	8	MESES	Y	6	DIAS
	Bs. 1.863,33				
	<u>DOBLE AGUINALDO</u>			(Gestión 2.015)	
	Bs. 5.200				
	<u>DUODECIMA DE AGUINALDO</u>			(Gestión 2.016)	
	3	MESES	Y	25	DIAS
	Bs. 704,16				
	<u>SUELDO DEVENGADO</u>				
	Mes	de	Marzo		2.016
	Bs. 2.600				
	25	Días	Del mes	de	Abril 2.016
	Bs. 2.166,66				
	<u>BONO ANTIGÜEDAD</u>			(8 MESES Y 6 Días)	
	Gestión 2015			(4 Meses y 12 Días)	
	Min. Nac. Bs. 1.656	x3	x5%=	Bs. 248,4	
	Bs. 1.023,40				
	Gestión 2016			(3 Meses y 25 Días)	
	Min. Nac. Bs. 1.805	x3	x5%=	Bs. 270,70	
	Bs. 880				
	<u>DUODECIMAS DE PRIMAS</u>			(Gestión 2.013)	
	4	Meses	y	12	Días
	Bs. 892,66				
	<u>PRIMAS</u>			Gestión 2014	
	Bs. 2.600				
				Gestión 2015	
	Bs. 2.600				
	<u>DUODECIMAS DE PRIMAS</u>			(gestión 2.016) 3	
	Meses y 25 Días			Bs. 704,16	
	<u>HORAS EXTRAS 2 AÑOS 8 MESES Y 6 DIAS</u>				
	48 Hrs trabajadas x semana - 40 Hrs trabajo de				
	mujer = 8 Horas Extras por Semana, semanas x				
	mes= 4 semanas x 32 meses = 128 semanas + 1				

semana= 129 semanas x 8 Hrs Semanales = **1.032**
Horas Extras x Bs. 14.44 valor x hora = **Bs. 14.902,08**

TOTAL:
Bs. 41.336,45

DESCUENTO

Pago a cuenta conforme demanda principal

Aguinaldo Gestión 2015 y fs. 121
Bs. 2.100

Pago a cuentas conforme demanda principal de
Sueldo Marzo 2016 Bs. 1.392

Pago a cuenta conforme demanda principal de
Sueldo Marzo 2016

En producto
Bs. 324

TOTAL:
Bs. 37.520,45

MULTA DEL 30% D.S. N° 28699
Bs. 11.256,13

TOTAL:
Bs. 48.776,58

TOTAL A PAGAR: CUARENTA Y OCHO
MIL SETECIENTOS SETENTA Y SEIS 58/100
BOLIVIANOS.-

En cuanto a la actualización conforme lo dispone el
Art. 9.I del D.S. N° 28699, esta será calculada en
ejecución de sentencia.