
Jurisprudencia Laboral:

Sentencias de la Corte Suprema
de Justicia de El Salvador

Ena Lilian Núñez Mancía

San Salvador, El Salvador

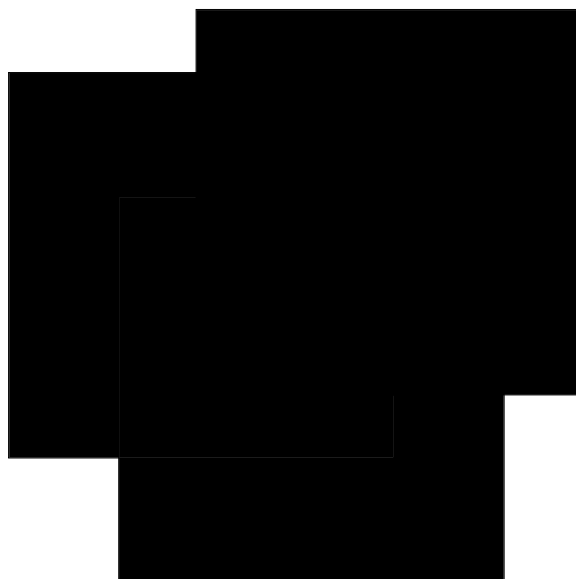
2008

Jurisprudencia

Laboral:

Sentencias de la Corte Suprema
de Justicia de El Salvador

Ena Lilian Núñez Mancía



348 Núñez Mancía, Ena Lilian 1970-
N972J Jurisprudencia laboral: Sentencias de la Corte Suprema de
SV Justicia de El Salvador / Ena Lilian Muñoz Mancía. - 1a. Ed. - San
Salvador, El Salv.: Departamento de Ciencias Jurídicas UCA, 2008.
97 p.; 24 cm.

ISBN: 978-99923-907-2-6

1. Corte Suprema de Justicia-Jurisprudencia-El Salvador
1996-2007. 2. Derecho laboral-El Salvador. 3. Tribunales
laborales-El Salvador. 4. Procedimiento Laboral. I. Título.

BINA/jmh

Ficha bibliográfica

UCA

Ena Lillian Núñez Mancía

Jurisprudencia Laboral. Sentencias de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador. San José, Costa Rica. Kerigma Communication, 2008.

Jurisprudencia Laboral. Fuentes del derecho laboral. Sujetos de las relaciones de trabajo. Relaciones individuales de trabajo. Relaciones colectivas de trabajo,. derecho procesal del trabajo. seguridad social. El Salvador.

Las opiniones expresadas en este documento son responsabilidad exclusiva de sus autores y su publicación no significa que la OIT o la UCA las sancionen o aprueben.

La publicación goza de la protección de los derechos de propiedad intelectual. No obstante, ciertos extractos breves de esta publicación pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente.

Proyecto de Fortalecimiento de la Justicia Laboral en América Central y República Dominicana OIT Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana

Dirección: Ofiplaza del Este - Edificio B - 3er piso. Barrio Betania, Montes de Oca. Costa Rica.

Teléfonos: + (506) 2207-8700 / + (506) 2253-7667 / + (506) 2253-7622 / + (506) 2253-9376

Fax: + (506) 2224-2678.

E-mail: sjo@sjo.oit.or.cr

Sitio web: <http://www.oit.or.cr>

Apartado postal: 502-2050 Montes de Oca. Costa Rica



Presentación

En la historia reciente de El Salvador se registran avances significativos en la instauración del Estado de Derecho. Los logros, sobre todo los referidos al respeto de los derechos humanos y al imperio de la ley, no pueden desconocerse, pero tampoco deben justificar las deficiencias del sistema judicial, la ineficaz actuación del Estado y la impunidad.

Para la Universidad Centroamericana «José Simeón Cañas» es un honor presentar a la comunidad jurídica la obra de la abogada salvadoreña Ena Lilian Núñez Mancía, *Jurisprudencia laboral: sentencias de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador*.

La obra de la abogada Núñez, además de responder a la necesaria tarea de monitorear la producción jurisprudencial, es tremendamente oportuna. Se ocupa de una de las áreas de la dimensión jurídica que debe ser urgentemente atendida, la justicia laboral.

En El Salvador los derechos laborales siguen siendo desconocidos, negados y violentados. Los trabajadores desconocen sus derechos y los mecanismos para hacerlos efectivos. El Estado, lejos propiciar el goce de los derechos laborales y de procurar el acceso a la justicia,

con frecuencia se presenta como el principal obstáculo en la concepción, positivización y defensa de los mismos.

El acceso a la «justicia gratuita» resulta una utopía ante la imposibilidad de los trabajadores de asumir los costos indirectos de una causa. La «pronta justicia» es un sueño en una realidad en la que prevalece la burocracia en los procesos laborales.

El goce de los derechos de los trabajadores no sólo se enfrenta a la barrera del desconocimiento por parte de sus destinatarios, sino además a la inexistencia de juzgados especializados, la escasez de defensores públicos y de criterios jurisprudenciales estables.

En este contexto, *Jurisprudencia laboral: sentencias de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador*, tiene el valor de ocuparse científicamente de la justicia laboral desde la expresión material de mayor incidencia, las decisiones del máximo tribunal.

Auguramos que la obra de la abogada Núñez cumpla una función educativa y crítica y que el conocimiento que aporte contribuya a la consolidación del Estado de Derecho en El Salvador.

Antiguo Cuscatlán, República de El Salvador, veinticuatro de noviembre dos mil ocho.

Dr. Salvador Fonseca, S.J.

Jefe de Departamento de Ciencias Jurídicas

Universidad Centroamericana José Simeón Cañas



Índice

Presentación.....	3	Relaciones Individuales de Trabajo.....	27
Prólogo.....	7	Contrato Individual de Trabajo	27
Datos de la autora.....	8	Contrato laboral a Plazo	27
Lista de Abreviaturas.....	9	Contrato Laboral por Tiempo Indefinido	28
Observaciones sobre citas de jurisprudencia.....	10	Elementos del Contrato de Trabajo	28
Forma de abreviar las citas de la jurisprudencia	10	Forma	29
Aclaraciones sobre método y estilo	10	Estabilidad Laboral	31
Tesauro de Derecho Laboral.....	13	Estabilidad laboral relativa	33
Listado de descriptores de Derecho Laboral.....	13	Extinción del Contrato Laboral	34
Fuentes del derecho laboral.....	14	Despido	34
Fuentes Estatales del Derecho Laboral	14	Terminación con Responsabilidad Patronal	38
Constitución de la República	14	Obligaciones del Patrono	38
Ley	14	Deber de Previsión Social	38
Laudo Arbitral surgido de Conflicto Colectivo de carácter económico	15	Respeto de la Libertad Sindical	38
Fuentes Internacionales del Derecho Laboral	15	Respeto a la no Discriminación	39
Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo	15	Obligaciones del Trabajador	39
Derecho Internacional del Trabajo	16	Deber de Eficiencia	39
Tratados Internacionales bilaterales o multilaterales	16	Prestaciones Laborales	40
Fuentes Profesionales del Derecho Laboral	16	Aguinaldo	40
Convención Colectiva de Trabajo	16	Finiquito Laboral	40
Contrato Colectivo de Trabajo	17	Indemnización por Despido Injustificado	40
Costumbre de empresa	18	Vacaciones	41
Principios Generales del Derecho Laboral	18	Salario	41
Principio de Igualdad	18	Salario Básico	42
Principio de Justicia Social	18	Salario Extraordinario	42
Principio de Irrenunciabilidad	19	Salario mínimo	42
Principio de Primacía de la Realidad	19	Salario por Comisión	43
Principio Protector Laboral	20	Salario por Participación de Utilidades	44
Principio de la Norma más Favorable	21	Protección del Salario	44
Sujetos de las Relaciones de Trabajo.....	22	Viáticos	45
Autoridades de Trabajo	22	Suspensión del Contrato Individual de Trabajo	45
Ministerio de Trabajo	22	Causas de Suspensión Colectiva	45
Patrono	22	Causas de Suspensión Individual	45
Patrono Sustituto	23	Relaciones Colectivas de Trabajo.....	47
Poder Disciplinario	23	Concepto	47
Potestades del Empleador o Patrono	24	Conflicto Colectivo de Trabajo	47
Representante Patronal	24	Conflicto Colectivo Jurídico o de Derecho	47
Trabajador	26	Contrato Colectivo de Trabajo	48
Calificación del Trabajador	26	Cláusulas Contractuales	48
Empleado público	26	Efectos	48
		Inscripción	49
		Contrato-Ley	49
		Convenio Colectivo de Trabajo	50
		Cláusulas de Exclusión	50
		Huelga	50
		Calificación de la Huelga	50
		Huelga de los Trabajadores Públicos	50
		Huelga Ilegal	51
		Titularidad de la Huelga	51



Sindicato de Trabajadores	51
Constitución del Sindicato	52
Fuero Sindical	52
Libertad de Sindicación	54
Personalidad Jurídica del Sindicato	55
Principios Sindicales	56
Derecho Procesal del Trabajo	58
Competencia	58
Criterios de Competencia	58
Infracción a las Leyes Laborales o de Previsión Social	61
Autoridades Competentes	61
Procedimiento Administrativo	61
Juicio Individual Ordinario de Trabajo	62
Audiencia de conciliación	62
Costas	63
Demanda Laboral	63
Excepciones	64
Incidentes	64
Ineptitud	65
Pruebas	66
Sentencia	79
Prescripción Laboral	79
Interrupción de la Prescripción	79
Prescripción de acciones a favor del Patrono	79
Prescripción de acciones a favor del Trabajador	79
Principios del Proceso Laboral	80
Principio de Buena Fe y Lealtad Procesal	80
Principio de Gratuidad	80
Principio de Inmediación y Concentración	81
Principio de Reversión de la Carga de la Prueba	81
Procedimientos Especiales	81
Juicio de Única Instancia	81
Recursos	82
Apelación	82
Casación	82
Reinstalación	91
Seguridad Social	92
Principios	93
Universalidad	93
Solidaridad	94
Riesgos del Trabajo	94
Accidente de Trabajo	94
Seguro de Invalidez	95
Comisión Calificadora de Invalidez	95
Seguro de Vejez	96
Sistemas de Seguridad Social	96
Sistema de Ahorro para Pensiones	96
Sistema Especial de Pensiones	96



Prólogo

Desde el inicio del Proyecto de Fortalecimiento de la Justicia Laboral en América Central y República Dominicana, una de nuestras mayores expectativas consistió en apoyar la recopilación y sistematización de las resoluciones de la Corte Suprema de Justicia de la República de El Salvador. Con esto se pretendió hacer del conocimiento de los profesionales en derecho, de empleadores, trabajadores, docentes universitarios, estudiantes y del público en general, el criterio que ha venido elaborando las diferentes dependencias de aquella institución, acerca de muy diversos temas laborales.

Para llevar a cabo esta tarea, se contrató los servicios de la Licda. Ena Lilian Núñez Mancía quien, con gran esfuerzo, ha llevado a término su trabajo.

La investigación realizada que ahora se presenta, ha logrado sistematizar la información disponible, recolectando las resoluciones que aportan una mejor comprensión de las normas legales o reglamentarias existentes, provenientes de las distintas salas de la Corte Suprema de Justicia y su opinión en relación con un listado preliminar de descriptores que fue previamente nacionalizado por la consultora.

Se trata, sin duda alguna, de un valioso aporte que esperamos continúe realizándose y sirva como base a posteriores investigaciones que enriquezcan su contenido y alcance. En tal sentido, al mismo tiempo en que se distribuye el presente documento se pone a disposición de la Corte Suprema de Justicia el texto digital que podrán consultar los visitantes al sitio Web de esa institución y en el que podrán anunciarse los cambios que en el futuro se realicen a

la doctrina que se refleja en el estudio de la Licda. Núñez Mancía; así como los criterios que se expongan sobre temas ahora no cubiertos.

Esta labor de actualización permitirá garantizar la sostenibilidad de este primer esfuerzo, lo cual nos permite pensar en que la tarea ahora desarrollada no ha sido en vano.

Nuestra firme esperanza es que este texto sea de utilidad permanente para todos aquellos a quienes se dirige, facilite el aprendizaje de los estudiantes de derecho acerca de los tópicos más relevantes del derecho del trabajo, mejore la asesoría que los profesionales en derecho ofrecen a sus clientes (tanto empresarios como trabajadores) y constituya un apoyo técnico a los mismos jueces de la Corte Suprema de Justicia para fundamentar sus resoluciones y unificar sus criterios.

Finalmente, un agradecimiento a la Corte Suprema de Justicia por las facilidades concedidas a la consultora para llevar a cabo su trabajo, a la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” por apoyar esta iniciativa y al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América, sin cuyo decidido apoyo económico, esta publicación no habría sido posible.

Alexander Godínez Vargas

Proyecto de Fortalecimiento de la Justicia Laboral en Centroamérica y República Dominicana

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Datos de la autora

Ena Lilian Núñez Mancía, nació el 15 de agosto de 1970 en la ciudad de Ahuachapán, departamento del mismo nombre, República de El Salvador. Es abogada y notaria; ha impartido las cátedras de Derechos Humanos y Derecho Civil en la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, UCA; Universidad Francisco Gavidia y Universidad Tecnológica de El Salvador. Asimismo, se ha desempeñado como capacitadora en el área de Derecho Laboral en la Escuela de Capacitación Judicial del Consejo Nacional de la Judicatura y actualmente es Colaboradora Jurídica de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, y es miembro suplente de la Comisión de Servicio Civil de dicha Institución.

Realizó estudios de Diplomado sobre Derechos Humanos con mención en “Acceso a la Justicia” en la Universidad Rafael Landívar de la ciudad de Quetzaltenango, República de Guatemala, (2003). Sus estudios de derecho los hizo en la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA), donde obtuvo el grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas (1994). Asimismo, ha participado en diversos

cursos de capacitación impartidos por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, relacionadas con las Normas Internacionales del Trabajo.

Entre los cursos que ha impartido en el área laboral, están: “Disposiciones Laborales en el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana (CAFTA-DR)”; “Análisis de la Jurisprudencia Casacional sobre la Prueba en Materia Laboral”; “Aspectos Laborales de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal”; y, “Régimen Legal aplicable a los Servidores Públicos”. Participó en el Congreso Interamericano de Defensorías Públicas, realizado en San Salvador en junio de 2006, con la ponencia denominada “La Protección en Materia Laboral”. Asimismo, ha publicado los siguientes ensayos: “La violación de Ley como Sub-Motivo de Casación”; “Derechos Laborales en el CAFTA-DR”; y, “Lactancia Materna, Mujer Trabajadora y Derechos Humanos”.



Lista de Abreviaturas

Art.	Artículo (de una ley, decreto, resolución, convenio, etc.)
Ca 1ª Lab.	Cámara Primera de lo Laboral
Ca. 2ª Lab.	Cámara Segunda de lo Laboral
CC	Código Civil
Cn	Constitución de la República de El Salvador
CT	Código de Trabajo
DGP	Disposiciones Generales de Presupuestos
Ej.	Ejemplo
Inc.	Inciso de un Artículo
ISSS	Instituto Salvadoreño del Seguro Social
LOFSTPS	Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social
LSAP	Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones
LSC	Ley del Servicio Civil
Lit.	Literal de un Artículo
Nº	Número
Ord.	Ordinal
OIT	Organización Internacional del Trabajo
Ref.	Referencia
Vrs.	Versus/contra

Abreviatura de las fechas

Las citas de fechas se abrevian indicando el día y el año en números. Ej. 24 de junio de 2000



Observaciones sobre citas de jurisprudencia

Forma de abreviar las citas de la jurisprudencia

Las sentencias que se han relacionado en este tesoro, se han abreviado de la siguiente manera:

1º) Citando la fuente de donde surge, es decir, por una de las tres Salas que conforman la Corte Suprema de Justicia (Sala de lo Constitucional, Sala de lo Civil y Sala de lo Contencioso Administrativo), así como de la Corte Suprema de Justicia cuando conoce en pleno de los Conflictos de Competencia suscitados entre los tribunales inferiores.

2º) La fecha de la sentencia en la forma en que se ha señalado antes;

3º) Señalando el tipo de proceso que puede ser de cinco clases: Recurso de Casación, Proceso de Amparo, Proceso de Inconstitucionalidad, Proceso Contencioso Administrativo y Conflictos de Competencia, y, por último,

4º) El número o referencia del caso.

Ejemplo:

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 23 de mayo de 2007. Recurso de Casación Ref. 340-2005.

Aclaraciones sobre método y estilo

Puntos suspensivos entre paréntesis. Utilizamos puntos suspensivos entre paréntesis, cuando al copiar un texto, se hacen supresiones. Estas supresiones se hacen cuando se considera que la parte suprimida es intrascendente para la jurisprudencia que desea extraerse de la sentencia, pero además, dicha supresión se hace para facilitar la lectura de la cita de jurisprudencia, haciéndola más fluida y rápida de consultar.

Cita de jurisprudencia dividida en párrafos. Algunas veces la SCJ establece a la vez, en un largo “considerando” de su sentencia, dos y tres criterios jurisprudenciales los cuales, aunque son distintos no conviene separarlos pues la cita de esas jurisprudencias perdería valor. En tales casos, hemos dividido el considerando en varios párrafos, lo que permite al lector ubicar mejor cada idea separadamente. Pero además esta división hace que la cita de jurisprudencia no sea tan “pesada”, efecto que provoca la lectura de esos largos Considerandos que empiezan describiendo un hecho, seguido de citas y transcripciones de textos legales, para luego asentar o desestimar uno o varios aspectos en discusión.

Por ejemplo:

“...contrario, despido injustificado de dicha trabajadora por estar embarazada;”

“Que la prueba de la justa causa del despido incumbe al patrono y no al trabajador;”

“Que asimismo, está a cargo del patrono el cumplimiento...”

Cita de criterios de las tres salas de la corte suprema de justicia en relación a casos sobre los mismos puntos. En algunos temas que han dado lugar a polémica, se ha citado jurisprudencia de las tres Salas de la Corte Suprema de Justicia (Sala de lo Civil, Sala de lo Contencioso Administrativo y Sala de lo Constitucional), pues son casos similares que pueden llegar a conocimiento de las tres Salas mediante vías diferentes. Siendo que al respecto se han producido diferentes criterios respecto de los mismos; y por tanto se vuelve de suma importancia conocerlos.

Ejemplo: despido de personal al servicio del Estado bajo el sistema de contrato. En estos casos, el criterio de la Sala de lo Civil difiere del de la Sala de lo Constitucional y de la de lo Contencioso Administrativo (éstas últimas tienen criterios semejantes).

Cita de criterios de la corte suprema de justicia en pleno, pronunciadas en conflictos de competencia. No obstante que a nivel de Casación se ven algunos aspectos que se relacionan con la competencia, estos son muy pocos, por lo que se decidió incluir los criterios más recientes emanados de la Corte Plena como Tribunal facultado para dirimir los conflictos de competencia, esto en la parte relacionada al tema de “competencia”.

Cita de resoluciones de la sala de lo constitucional. Estas solo se citan en algunos casos, en los cuales la Sala de lo Constitucional se pronuncia en vista de ser el Tribunal que vela principalmente por el cumplimiento de la Constitución y cuando los casos llegan a su conocimiento por violación a derechos constitucionales o inconstitucionalidad, cobra relevancia su conocimiento, ya que ello influye en el desarrollo jurisprudencial del resto de tribunales por ser el máximo intérprete en esta materia, aunado al hecho de que lo resuelto vía inconstitucionalidad es vinculante para todos (erga omnes).

Cita de criterios de la sala de lo contencioso administrativo. Al igual que en el caso de las sentencias de la Sala de lo Constitucional, solo se citan algunos criterios, pero cuando han intervenido algunos

entes administrativos y se invoca ante dicho tribunal la ilegalidad de los actos administrativos, como el caso de todas las actuaciones que por ley le corresponden al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias.

Titulación de cada criterio. Cada criterio se titula en letra mayúscula y negrilla con la finalidad de facilitar al lector la ubicación más inmediata del contenido de cada uno de los aspectos en los que se ha dado un pronunciamiento. Dicho título no forma parte de la sentencia que se cita.

Relaciones. En muchos casos al pie del párrafo que contiene el

criterio jurisprudencial, se cita más de una sentencia. Esto significa que todas ellas se han pronunciado en ese mismo sentido, aunque en ocasiones podría no coincidir exactamente en su tenor literal, pues en algunas se abunda en explicaciones y en otras se dice lo mismo pero de forma diferente; sin embargo, en lo principal, el criterio es igual..

Significado de términos. Cuando en las jurisprudencias de la Sala de lo Civil, se dice “recurrente”, se refiere a la parte que interpuso el recurso de casación; y cuando se dice “recurrido”, es para referirse a la contraparte; es decir, quien no interpuso el recurso.



Tesaurus de Derecho Laboral

Listado de descriptores de Derecho
Laboral

Fuentes del derecho laboral

Fuentes Estatales del Derecho Laboral

Constitución de la República

El derecho laboral debe interpretarse conforme a la constitución.

Tratándose de los derechos sociales, como el de familia y del trabajo, esta Sala considera que el juzgador debe procurar por una interpretación finalista de las normas, en armonía con los principios generales del derecho, en la forma que mejor garanticen la eficacia de los derechos establecidos en la Constitución de la República y en los Tratados y convenciones internacionales ratificados por el Estado (Cfr. Argumentos del Art. 8 del Código de Familia, Diario Oficial N° 231, tomo N° 321, del 13 de diciembre de 1993). Por ello, para el caso laboral es preciso, citando a prestigiosa doctrina, “que el intérprete se aparte del formalismo que aísla al derecho de la realidad que le dio vida y se sumerja en los datos que proporcionaron al legislador las fuentes materiales, pues solamente entonces podrá aprehender el sentido auténtico de las normas y su consecuente finalidad” (Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Porrúa, México, 1974, Pág. 140).”

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de octubre de 2002. Recurso de Casación Ref. 480 Ca. 1° Lab

Ley

1) Primacía de la legislación laboral por constituir derecho especial. En relación a este punto, esta Sala considera que, el Art. 260 del Código de Procedimientos Civiles, no obstante reglar que los documentos auténticos hacen plena prueba; tal postulado, debe confrontarse con lo que dispone sobre ese mismo particular el Art. 602 del C. de Tr., el cual habla de la supletoriedad de tales normas en relación a la legislación laboral, por lo que, al existir una norma especial aplicable al caso, como es el Art. 402 del C. de Tr., que en su contenido, regula de forma expresa el valor probatorio de los diferentes tipos de instrumento, se vuelve inoperante su aplicación en los casos que se ven regulados por esta materia; en consecuencia de lo antes expuesto, a criterio de esta Sala no existe infracción alguna cometida por el Tribunal ad-quem en relación al precepto indicado por el recurrente, ya que la Cámara sentenciadora no estaba en la obligación de darle aplicación a la citada norma, pues la que tuvo que aplicar al caso concreto es el Art. 402 del C. de Tr. (...)

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 1 de octubre de 2002. Recurso de Casación Ref. 440 Ca. 2° Lab.

Art. 402 y 602 C.T.

Art. 260 Pr.C.

2) El código de trabajo no es la única fuente formal del derecho laboral.

En cuanto a esta infracción, esta Sala considera que la actuación de la Cámara sentenciadora fue apegada a derecho al inaplicar el Art. 610 del C. de Tr., en lo tocante al plazo para que se verificara la prescripción de la pretensión incoada por el trabajador relativa a la indemnización, ya que, tal y como lo argumenta el

Tribunal ad-quem, el Art. 31 de la “Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social”, de forma clara expresa: “...la solicitud de intervención conciliatoria suspende la prescripción lo que se comprobará en juicio con la certificación correspondiente.- --La suspensión de la prescripción no podrá exceder de treinta días.””Por lo que, en el presente caso, únicamente se hizo uso de las normas de derecho laboral vigentes; lo anteriormente afirmado se constata en lo que dispone el Art. 418 numeral primero del C. de Tr., que expresa que la motivación de las sentencias deberán ser fundadas de acuerdo al orden siguiente: ---“”) En las disposiciones de este Código y demás normas legales de carácter laboral...”, por lo que debe dejarse claro, que el Código de Trabajo no es la única fuente formal que sirve de base para la motivación de los fallos, pues existe una diversidad de leyes que regulan diversos aspectos del contenido del derecho laboral, y que en caso de conflictos se vuelven de obligatoria aplicación para el juzgador, sobre todo en el presente caso, que se hizo una aplicación armónica de toda la legislación secundaria, por parte de la Cámara sentenciadora, siendo en consecuencia procedente declarar que no ha lugar a casar la sentencia por este motivo.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 4 de febrero de 2003. Recurso de Casación Ref. 444 Ca. 2ª Lab.

Art. 31 LOFSTPS

Art. 410 y 610 C.T.

Laudo Arbitral surgido de Conflicto Colectivo de carácter económico

El laudo arbitral del instituto salvadoreño del seguro social, es la normativa aplicable prima facie en los casos de destitución.

En este punto es imprescindible traer a colación lo expuesto en la sentencia del proceso ref. 227-2000 dictada a las quince horas y once minutos del día dieciocho de diciembre de dos mil uno, en la cual se dijo: “(...) la normativa aplicable prima facie para la validez constitucional del supuesto de destitución, y tal como lo prescribe el artículo 35 de las Disposiciones Generales de Presupuestos relativas al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, es el Contrato Colectivo de Trabajo, las ulteriores revisiones del mismo o laudos arbitrales que resulten de la solución de conflictos colectivos económicos o de intereses.; tal aseveración no significa que en el supuesto de no observarse el contenido de las cláusulas establecidas en el citado Contrato, revisiones o laudos arbitrales que deriven del mismo, el demandante no goce del derecho a que se le tramite un proceso previo a su destitución, pues en defecto de su aplicación, de conformidad a la interpretación auténtica del artículo 102 de la Ley del Seguro Social, es asistido en forma subsidiaria por la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de septiembre de 2006. Proceso de Amparo N° 599-2005

Fuentes Internacionales del Derecho Laboral

Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo

1) A nivel internacional, la declaratoria de inconstitucionalidad de un convenio es limitada. (...) Otro aspecto a recordar es que nuestra Constitución, en sus arts. 145 y 149, en efecto, permite que se someta a control de constitucionalidad concentrado o difuso un tratado internacional, el cual y a tenor del el art. 144 Cn., al entrar en vigencia, se convierte en ley de la República, por lo que su estatus jerárquico es, desde luego, inferior al de las normas constitucionales.

No es permitido alegar disposiciones de derecho interno para justificar el incumplimiento de un tratado internacional. Nada impide, pues, de acuerdo con nuestro ordenamiento, que un tratado internacional sea expulsado de éste. Ahora bien, en el Derecho Internacional los efectos de esa declaratoria son limitados, pues el Estado ya ha adquirido un compromiso frente a otros Estados o frente a la comunidad internacional, que debe cumplirse de buena fe. Y es que, además, ningún Estado puede, en el plano internacional, alegar disposiciones de Derecho interno para justificar el incumplimiento de un tratado internacional (art. 27 de la Convención del Viena sobre el Derecho de los Tratados). En la práctica, el Derecho interno y el Derecho Internacional viven en constante tensión: uno trata de imponerse al otro. Y lo mismo sucede entre la jurisdicción interna y los tribunales internacionales. No obstante, es obvio que, en el mundo actual, el Derecho Internacional tiene mayor importancia práctica que el Derecho interno. Ningún Estado puede ya aislarse de la comunidad internacional, ni sustraerse de sus relaciones. Por ello, cuando un Estado tiene obstáculos internos para ratificar un tratado internacional, lo más recomendable es que lo reserve o proceda a su anulación o terminación (arts. 19, 46 y 54 de la Convención de Viena), quedando así, a salvo, su responsabilidad internacional.

El incumplimiento de un convenio de la organización internacional del trabajo, acarrea responsabilidad para el estado. La declaratoria de inconstitucionalidad del Convenio 87 de la OIT, indudablemente, traerá consecuencias graves para el Estado salvadoreño, que pueden oscilar desde la pérdida de prestigio o credibilidad hasta su responsabilidad internacional. En mi opinión, con la presente declaratoria de inconstitucionalidad, el Estado salvadoreño va a incurrir en responsabilidad internacional, pues el art. 1 de aquél Convenio es claro: “Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes”. Esto constituye una de las razones más de peso y plausibles, desde todo punto de vista, que debieron considerarse con la seriedad y el



profesionalismo que el caso requería, para rechazar las pretensiones formuladas por los impetrantes; atendiendo prioritariamente a los intereses de la nación, la credibilidad de nuestra justicia y la sobrevivencia de un Estado democrático, cuyo sustento y ultima ratio es, ni más ni menos, que la Constitución misma —que hoy, a mi criterio, se vulnera, cuando abiertamente se ignoran los preceptos que me he permitido señalar—. Concluyo que, por todas las razones que he indicado, debió haberse declarado que no existía la inconstitucionalidad alegada, consistente en la violación al art. 47 inc. 1° Cn. por parte del art. 2 del Convenio 87 de la OIT.

Voto disidente pronunciado por la Magistrada Dra. Victoria Marina Velásquez de Avilés, en la Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2007. Recurso de Inconstitucionalidad N° 63-2007/69-2007.

Derecho Internacional del Trabajo

La carta internacional de garantías sociales (ciags) no genera obligaciones para los estados, por su conjunción con alguna fuente obligatoria de derecho internacional. (...) las declaraciones anticipan una opinio juris (conciencia de obligatoriedad), a la que la práctica de los Estados debe adecuarse, con miras a cristalizar, a mediano o largo plazo, una costumbre internacional. Por otro lado, es frecuente que, a partir de la adopción de una declaración internacional, se inicia la elaboración de un tratado sobre la misma materia, el cual se basa en las recomendaciones establecidas en la primera.. De modo que las declaraciones internacionales, aunque no sean obligatorias, sí contribuyen significativamente a la formación de fuentes obligatorias del derecho internacional, ya sea, adelantando la convicción de obligatoriedad de una determinada práctica estatal, o bien, incitando la elaboración de un tratado a partir de ciertas recomendaciones.

(...) En consecuencia, si la CIAGS es una declaración internacional, no contiene obligaciones para los Estados, sino únicamente criterios orientadores de la política a seguir en el futuro, cuya observancia se reserva al compromiso moral de cada Estado, sin que, desde el punto de vista del Derecho Internacional, puedan incurrir en algún tipo de responsabilidad. En ese sentido, su único impacto jurídico —como el de la mayoría de declaraciones internacionales— es que podría, en algún momento, contribuir a la formación de una costumbre o tratado internacional. Por otro lado, la CIAGS tampoco genera obligaciones para los Estados, por su conjunción con alguna fuente obligatoria de derecho internacional —v. gr., normas imperativas de Derecho Internacional general (ius cogens)—.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de marzo de 2007. Proceso de Inconstitucionalidad N° 26-2006 Art. 10 CIAGS y 83 Cn.

2) El derecho laboral debe interpretarse conforme a la constitución y a las convenciones y tratados internacionales. Tratándose de los derechos sociales, como el de familia y del

trabajo, esta Sala considera que el juzgador debe procurar por una interpretación finalista de las normas, en armonía con los principios generales del derecho, en la forma que mejor garanticen la eficacia de los derechos establecidos en la Constitución de la República y en los Tratados y convenciones internacionales ratificados por el Estado (...). Por ello, para el caso laboral es preciso, citando a prestigiosa doctrina, “que el intérprete se aparte del formalismo que aísla al derecho de la realidad que le dio vida y se sumerja en los datos que proporcionaron al legislador las fuentes materiales, pues solamente entonces podrá aprehender el sentido auténtico de las normas y su consecuente finalidad” (Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Porrúa, México, 1974, Pág. 140).”

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de octubre de 2002. Recurso de Casación Ref. 480 Ca. 1° Lab

Tratados Internacionales bilaterales o multilaterales

Las declaraciones no generan obligaciones para los estados, en principio. (...) Por tanto, la diferencia básica entre el tratado internacional y la declaración es que el primero sólo es obligatorio para el Estado que manifiesta su consentimiento en obligarse a través del mismo; por tal razón, el tratado exige la ratificación por parte de cada Estado conforme a su derecho interno, y sólo entra en vigor hasta que ha alcanzado un cierto número de ratificaciones. En cambio, la declaración, desde el momento en que prescinde del consentimiento de los Estados, tampoco, en principio, les obliga; por ello, la declaración es aprobada sin los formalismos de los tratados, mediante una simple resolución, y adquiere vigencia internacional en la fecha de su adopción por parte de la respectiva organización internacional.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de marzo de 2007. Proceso de Inconstitucionalidad N° 26-2006

Fuentes Profesionales del Derecho Laboral

Convención Colectiva de Trabajo

Consagración constitucional de la convención colectiva de trabajo como fuente de derecho. Respecto a la consagración constitucional de los contratos colectivos de trabajo y su consideración como fuente de derecho el tribunal ha afirmado que “el legislador constituyente, al incluir en el capítulo sobre Derechos Sociales, y particularmente en la sección segunda que trata de Trabajo y Seguridad Social, el Art. 39, que ordena que la ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones

de trabajo, y que las estipulaciones que éstos contengan serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante y también a los trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones; determinó la elevación a rango constitucional de la institución de la contratación colectiva de trabajo, institución propia del Derecho de Trabajo, y tan necesaria para la armonía de las relaciones entre patronos y trabajadores. Si el objeto del contrato colectivo es regular las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos de que se trata, así como los derechos y obligaciones, en que las partes hubieren convenido, tanto desde el punto de vista doctrinario como de las legislaciones y jurisprudencia es unánimemente considerado que tal contrato se constituya una verdadera ley dentro de la empresa, y su cumplimiento se hace obligatorio como fuente primordial de Derecho de Trabajo (...). Es más, el propio Art. 39 reafirma, en su parte final, la trascendencia de la naturaleza y efectos de la contratación colectiva al disponer que la ley establecerá el procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, con base en las disposiciones que contenga la mayoría de contratos y convenciones colectivas de trabajo vigentes en cada clase de actividades.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 13 de julio de 1995. Recurso de Inconstitucionalidad N° 9-94. Art. 39 Cn.

Contrato Colectivo de Trabajo

1) El contrato colectivo del instituto salvadoreño del seguro social, es la normativa aplicable prima facie en los casos de destitución. En el presente caso, es imprescindible tener en cuenta lo ya mencionado, en relación a la existencia de un Contrato Colectivo o Laudo Arbitral en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, el cual, se insiste, en su cláusula 14 inciso último, equipara a los trabajadores por contrato individual de trabajo que desempeñan labores de carácter permanente -como el actor- con los empleados por Ley de Salarios o nombramiento, de lo que se infiere que la relación laboral del impetrante con la institución oficial autónoma en mención no se encuentra determinada por el Código de Trabajo.

En este punto es imprescindible traer a colación lo expuesto en la sentencia del proceso ref. 227-2000 dictada a las quince horas y once minutos del día dieciocho de diciembre de dos mil uno, en la cual se dijo: "(...) la normativa aplicable prima facie para la validez constitucional del supuesto de destitución, y tal como lo prescribe el artículo 35 de las Disposiciones Generales de Presupuestos relativas al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, es el Contrato Colectivo de Trabajo, las ulteriores revisiones del mismo o laudos arbitrales que resulten de la solución de conflictos colectivos económicos o de intereses; tal aseveración no significa que en el supuesto de no observarse el contenido de las cláusulas establecidas

en el citado Contrato, revisiones o laudos arbitrales que deriven del mismo, el demandante no goce del derecho a que se le tramite un proceso previo a su destitución, pues en defecto de su aplicación, de conformidad a la interpretación auténtica del artículo 102 de la Ley del Seguro Social, es asistido en forma subsidiaria por la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de septiembre de 2006. Proceso de Amparo N° 599-2005 Art. 35 D.G.P.

2) Consagración constitucional del contrato colectivo de trabajo como fuente de derecho. Respecto a la consagración constitucional de los contratos colectivos de trabajo y su consideración como fuente de derecho el tribunal ha afirmado que "el legislador constituyente, al incluir en el capítulo sobre Derechos Sociales, y particularmente en la sección segunda que trata de Trabajo y Seguridad Social, el Art. 39, que ordena que la ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones de trabajo, y que las estipulaciones que éstos contengan serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante y también a los trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones; determinó la elevación a rango constitucional de la institución de la contratación colectiva de trabajo, institución propia del Derecho de Trabajo, y tan necesaria para la armonía de las relaciones entre patronos y trabajadores. Si el objeto del contrato colectivo es regular las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos de que se trata, así como los derechos y obligaciones, en que las partes hubieren convenido, tanto desde el punto de vista doctrinario como de las legislaciones y jurisprudencia es unánimemente considerado que tal contrato se constituya una verdadera ley dentro de la empresa, y su cumplimiento se hace obligatorio como fuente primordial de Derecho de Trabajo (...). Es más, el propio Art. 39 reafirma, en su parte final, la trascendencia de la naturaleza y efectos de la contratación colectiva al disponer que la ley establecerá el procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, con base en las disposiciones que contenga la mayoría de contratos y convenciones colectivas de trabajo vigentes en cada clase de actividades.

Esto último nos lleva a configurar otra institución del Derecho Colectivo de Trabajo, que es el llamado contrato-ley, que también regula nuestro Código de Trabajo, y que también tiene categoría constitucional conforme a dicho Art. 39 Cn. (...). Como consecuencia, lo pactado en los contratos colectivos, legalmente celebrados y formalmente inscritos en el registro respectivo, no puede hacerse nugatorio por disposiciones de carácter general, pues el Estado estaría sustituyendo a la voluntad de las partes.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 13 de julio de 1995. Recurso de Inconstitucionalidad N° 9-94. Art. 39 Cn.



Costumbre de empresa

La costumbre de empresa es una norma de mayor rango. Aún cuando no se invoca el motivo de violación de ley, aunque sí se menciona repetidamente en los escritos de los recurrentes, resulta interesante para el caso examinarse, si pudo haberse producido en este caso particular, porque la Cámara omitió aplicar el Art. 58 Tr. inc. 2º, prefiriendo aplicar otra norma laboral de mayor rango, como es la costumbre de empresa, reconocida doctrinaria y legalmente como tal, Art. 24, letra "e" C.T.; y con mayor razón aún, cuando en este caso se está aplicando la norma más favorable al trabajador, Art. 14 Tr. En tales circunstancias, tampoco procedería casar la sentencia por el motivo referido, ya que la norma aplicada es la correcta.

Prueba de la costumbre de empresa. Aunque con lo dicho es suficiente, es importante referirse a la prueba de la costumbre de empresa. Consta en autos que los testigos de la demandante coinciden en señalar los nombres de ex - trabajadores de la empresa demandada, a los cuales se les indemnizó con base en la totalidad del salario, aunque no precisan las cantidades pagadas. También debe considerarse la confesión ficta del representante legal de la demandada quien fue interrogado al respecto según preguntas números 14, 15 y 16 del pliego de posiciones, y que por su inasistencia a absolverlas fue declarado confeso; confesión que equivale a una confesión simple, con valor de plena prueba, de acuerdo a lo que ordena el Art. 401 del Código de Trabajo. Con tales medios probatorios, y en base a la sana crítica, queda comprobada la costumbre de empresa.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de septiembre de 1996. Recurso de Casación Ref. 330-96. Art. 24 lit. e) C.T.

Principios Generales del Derecho Laboral

Las normas laborales deben interpretarse conforme a los principios generales del derecho laboral. Tratándose de derechos sociales, como el de trabajo, el Juzgador debe procurar por una interpretación finalista de las normas, en armonía con los principios generales del derecho, en la forma que mejor garanticen la eficacia de los derechos establecidos en la Constitución de la República. Por ello, en palabras del prestigioso tratadista, Mario de la Cueva, en su libro "El nuevo derecho mexicano del trabajo" Porrúa, México, 1974, pág. 140 dice: "Que el intérprete se aparte del formalismo que aísla al derecho de la realidad que le dio vida y se sumerja en los datos que proporcionaron al legislador las fuentes materiales, pues solamente entonces podrá aprehender el sentido auténtico de las normas y su consecuente finalidad" (...)

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref. 103-C-2005.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de octubre de 2002. Recurso de Casación Ref. 480-Ca. 1ª Lab.

Principio de Igualdad

Constituye uno de los elementos del concepto más amplio del "juicio equitativo". De acuerdo al Principio de Igualdad que garantiza la Constitución (Art. 3 Cn), se requiere conceder a las partes de un proceso los mismos derechos, posibilidades y cargas de modo tal que no quepa la existencia de privilegios ni a favor ni en contra de alguna de ellas. Constituye uno de los elementos del concepto más amplio de "juicio equitativo" en el sentido de que cada parte debe tener una oportunidad razonable de presentar su caso en unas condiciones que no le coloquen en una desventaja sustancial frente a su oponente.

En materia laboral da paso a un tratamiento especial al trabajador.

En el proceso de trabajo, el juego del Principio de igualdad se modera para dar un tratamiento procesal más favorable al trabajador, lo que se justifica por la finalidad de equilibrar "una desigualdad originaria entre trabajador y empresario que tiene su fundamento no sólo en la distinta condición económica de ambos sujetos, sino en su respectiva posición en la propia y especial relación jurídica que los vincula, que es de dependencia y subordinación de uno respecto del otro. Lo anterior no debe entenderse en el sentido de que el proceso se desequilibre en sentido inverso, introduciendo privilegios no razonables o restricciones injustificadas de la garantía constitucional de igualdad de armas, sino la remoción de los obstáculos procesales que el trabajador pueda tener por su condición de tal, de manera que ambas partes acudan al proceso en igualdad y el trabajador no tenga mayores inconvenientes que el empresario para litigar contra él.

Se configura como un trato desigual más intenso que en otro tipo de procesos. Este "trato desigual" aparece en el proceso laboral con mayor intensidad que en otros procesos, pues se trata de compensar la desigualdad inicial de las partes en litigio con el fin de conseguir la igualdad real en el proceso. A este afán equilibrador responde la actuación del legislador al tratar de favorecer aquellas instituciones que puedan servir para colocar a la parte más débil en condiciones de paridad, y de desechar aquellas otras que puedan convertir la igualdad de derecho en desigualdad de hecho.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación ref. 175-C-2005.

Principio de Justicia Social

1) Interpretación conforme al principio de justicia social.

Finalmente, la Cámara concluye, que para provocar convicción la declaración del testigo único, y poder fallar con base en ella la cuestión debatida, requiere reunir determinadas características o condiciones que al efecto debe regular el legislador secundario, y no existiendo en materia laboral tal regulación, no puede el operador de justicia aplicar tal criterio, aún cuando el sistema de valoración sea el de la sana crítica. (...) Tal interpretación va más allá de lo permitido por el legislador, ocasionando con ello un grave

precedente en la aplicación de la justicia laboral, pues los Jueces deben aplicar la ley al amparo de los Principios que sirven de base al derecho del trabajo, sobre todo, el de Justicia Social. No debe perderse de vista la finalidad de esta rama del derecho, que es la de proteger los derechos de los trabajadores, por ser éstos la parte más débil de dicha relación jurídica.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia del 20 de marzo de 2006. Recurso de Casación Ref. 280-C-2005

2) La decisión que se tome por parte del juzgador debe consolidar espacios de justicia. El presente caso debe resolverse teniendo en cuenta la realidad, los valores y las normas, buscando que la decisión consolide espacios de justicia, para que el órgano jurisdiccional abandone el autismo cómodo y comprenda que detrás de los expedientes y ocultos bajo fórmulas rituales, más allá de los despachos, viven y actúan hombres y mujeres a quienes debe servir.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de octubre de 2002. Recurso de Casación Ref. 480 Ca. 1ª Lab.

Principio de Irrenunciabilidad

Consagración constitucional. El art. 52 Cn. dispone: "Los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables. --- La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social". Si se ha dicho que el trabajo es una función social, pues beneficia a toda la sociedad, no puede dejarse al arbitrio del trabajador el cumplimiento de los mandatos constitucionales relativos al derecho laboral —v. gr., la igualdad en la remuneración (art. 38 ord. 1º), la jornada máxima de trabajo (art. 38 ord. 6º), y el descanso remunerado para la mujer embarazada (art. 42 inc. 1º)—. La irrenunciabilidad de las normas constitucionales laborales cobra mayor sentido al constatar que el trabajador se encuentra de hecho en una posición de desventaja, respecto al empleador, cuando pacta las condiciones de trabajo.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de marzo de 2007. Proceso de Inconstitucionalidad N° 26-2006

Principio de Primacía de la Realidad

1) Contrato realidad. Los casos exceptuados de la aplicación del código de Trabajo son aquellos en los que la relación del trabajador emana de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos; pero, cuando las labores a desempeñar no son de carácter profesional o técnico, aunque el contrato se denomine así, por el Principio del Contrato Realidad, éste debe considerarse como un contrato individual de trabajo y aplicársele la normativa correspondiente.

Resolución de la Corte Suprema de Justicia, del 5 de julio de 2007. Conflicto de Competencia Ref. 66-D-07.

2) El principio de la primacía de la realidad es básico para determinar la existencia de la relación laboral. Para verificar si existe o no una relación de trabajo, es necesario guiarse por los hechos, y no por la denominación o forma que las partes le hayan dado. Por eso se dice que la existencia de una relación laboral depende de si se han satisfecho o no ciertas condiciones objetivas y no de la manera como cada una de las partes califiquen la relación entre ellas. En otras palabras, lo que cuenta es aquello que se conoce en derecho como el principio de la primacía de la realidad.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 14 de marzo de 2007. Recurso de Casación ref. 137-C-2005.

3) Los contratos simulados son parte de una práctica por parte de algunos patronos. Existe la costumbre de determinados patronos que para evadir obligaciones derivadas de una prestación de servicios tutelada por las leyes laborales, buscan en inventan subterfugios legales, dándole al contrato una denominación y naturaleza diferente, a la real e incorporando en el mismo, cláusulas que no son ciertas, siendo frecuente encontrar esos contratos simulados que ya el mismo Art. 17 C.T. en su inciso último los identifica y les da el valor de auténticos contratos de trabajo. Lo anterior indica que pese a esos matices que se buscan para disfrazar una verdadera relación laboral, siempre se tiene la posibilidad de demostrar lo contrario y basta probar dentro del juicio que los servicios prestados se realizan en condición de subordinación o dependencia y bajo un salario para definir la naturaleza jurídica de dicha relación, sin perder de vista que en esos casos prevalece el concepto de contrato realidad. Esa práctica ilegal y desventajosa para el trabajador ocurre aún contra su consentimiento porque para no perder la oportunidad de tener un ingreso se ve constreñido a aceptar la imposición que le hace el patrono.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 5 de octubre de 2001. Recurso de Casación Ref. 288-2001. Art. 17 C.T.

4) Simulación de contratos en la administración pública. El problema que ha generado tanta confusión dentro del ámbito judicial es la proliferación de contrataciones eminentemente laborales bajo el rodaje de contratos administrativos; es decir, se ha producido lo que en otras materias se ha dado en llamar "Simulación de Contratos". En ese sentido, tomando como base el Principio Realidad que impera en materia laboral, lo que debe prevalecer o determinar la normativa a aplicar es lo que en realidad acontece; como lo es, la manifiesta relación laboral entre el trabajador contratado y la institución empleadora, donde se conjugan de una manera innegable todos los elementos de la misma, cuales son, el desempeño de determinadas labores, en condiciones de subordinación y a cambio de un salario.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de diciembre de 2007. Recurso de Casación Ref. 128-C-2007.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 15 de mayo de 2007. Recurso de Casación Ref. 47-C-2006.



Principio Protector Laboral

1) La figura del embargo en bienes del representante patronal tiene a la base la finalidad de asegurar los derechos del trabajador.

Del texto de la norma se desprende que el fin es asegurar los derechos del trabajador en términos económicos, y puede entenderse que la medida del embargo —independientemente de quién sean los bienes— resulta útil para lograr dicho fin. En ese sentido, existe una justificación constitucional en los arts. 37 y 38 Cn. que habilita al tratamiento equiparador impugnado, en cuanto a la responsabilidad subsidiaria del representante patronal. C. En efecto, la eficacia de los derechos del trabajador justifican la regulación que habilita el embargo en los bienes del representante patronal, pues mientras esta es extraordinaria, contingente y subsidiaria, el posible perjuicio para el derecho a la protección en la conservación y defensa de los derechos laborales sería mucho más intenso.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 13 de abril de 2007. Recurso de Inconstitucionalidad N° 36-2005.

Arts. 37 y 38 Cn.

Art. 421 C.T.

2) El pilar fundamental del derecho laboral es la protección del trabajador.

Al respecto y en abono a lo subrayado en los párrafos relativos al examen del recurso impetrado, es de señalar, que durante un tiempo fue publicitado a través de los medios de comunicación social a nivel nacional, que la sociedad “A.” utilizó las siglas “BB”, para identificarse ante el público. Este fue un hecho “notorio” en su momento, por lo que es válida la confusión de la actora en cuanto a la denominación real de la sociedad para la que trabajó, confusión que adquiere mayor fundamento con la hoja membretada del Estado de Cuenta Individual de Ahorro de la trabajadora demandante, en la que se encuentran impresas las siglas referidas. La Sala hace tal valoración, al amparo de los principios que informan el derecho laboral, como una rama del derecho social, cuyo pilar fundamental es la protección del trabajador, quien se encuentra históricamente en desventaja frente al patrono, desigualdad que la ley ha querido equilibrar en alguna medida, liberándolo de ciertas cargas probatorias.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref. 103-C-2005

3) Los principios que orientan al proceso laboral tienen su fundamento en la protección del trabajador.

Existen unos peculiares criterios o principios que de siempre han inspirado al proceso laboral y que tienen la función de orientar la interpretación y la aplicación de las normas procesales laborales, todos ellos están dirigidos a un mismo fin, la protección del trabajador. Pues bien, lo dispuesto en el Art. 421 C.T. es una muestra de lo anterior, del cual, no existe duda que el legislador lo que pretendió es, que el desconocimiento que sobre el titular del centro de trabajo donde prestó sus servicios tenga el trabajador, cuando se trata de una persona jurídica, no le perjudique. Por tal razón, el hecho de que la

trabajadora haya demandado a la persona jurídica titular del centro de trabajo con una denominación que difiere de la que legalmente le corresponde, al haberle agregado las siglas “XXX” (siglas que de acuerdo a la prueba de autos fueron utilizadas por la demandada para identificarse) independientemente que sean o no parte de la denominación legal de la misma, no puede tomarse jamás, como un elemento que afecte los derechos de la trabajadora demandante.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación ref. 175-C-2005

4) Lo que fundamenta la naturaleza protectora del derecho laboral es la desigualdad material existente entre los sujetos del mismo.

Como es sabido, el Derecho Laboral norma relaciones entre sujetos materialmente desiguales y que esta desigualdad precisamente es la que fundamenta su naturaleza protectora. En el proceso de trabajo, el juego del Principio de igualdad se modera para dar un tratamiento procesal más favorable al trabajador, lo que se justifica por la finalidad de equilibrar “una desigualdad originaria entre trabajador y empresario que tiene su fundamento no sólo en la distinta condición económica de ambos sujetos, sino en su respectiva posición en la propia y especial relación jurídica que los vincula, que es de dependencia y subordinación de uno respecto del otro. Lo anterior no debe entenderse en el sentido de que el proceso se desequilibre en sentido inverso, introduciendo privilegios no razonables o restricciones injustificadas de la garantía constitucional de igualdad de armas, sino la remoción de los obstáculos procesales que el trabajador pueda tener por su condición de tal, de manera que ambas partes acudan al proceso en igualdad y el trabajador no tenga mayores inconvenientes que el empresario para litigar contra él.

Lo que se persigue es compensar la desigualdad inicial, para conseguir una igualdad real.

Este “trato desigual” aparece en el proceso laboral con mayor intensidad que en otros procesos, pues se trata de compensar la desigualdad inicial de las partes en litigio con el fin de conseguir la igualdad real en el proceso. A este afán equilibrador responde la actuación del legislador al tratar de favorecer aquellas instituciones que puedan servir para colocar a la parte más débil en condiciones de paridad, y de desechar aquellas otras que puedan convertir la igualdad de derecho en desigualdad de hecho.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref. 175-C-2005.

5) El derecho del trabajo goza de protección constitucional.

Esta Sala ha señalado recientemente que, desde el siglo pasado, el derecho del trabajo constituye una reivindicación en el derecho, por lo que ha sido objeto de una protección constitucional en la misma línea histórica que la tutela de la familia, ya que ambos se consagran en la categoría de los derechos sociales de nuestra Constitución. Así también, recordando al maestro COUTURE, tenemos que el surgimiento del derecho procesal del trabajo ha sido sólo una

etapa dentro de la vasta obra de política legislativa de amparo al trabajador y el aseguramiento de ciertos resultados mínimos de justicia, en este tipo especial de relación jurídica, en la cual está en juego la más noble de todas las sustancias del derecho: la dignidad humana (fallo: 432 Ca. 2ª Lab.).

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de octubre de 2002. Recurso de Casación Ref. 480 Ca. 1ª Lab.

Principio de la Norma más Favorable

1) Este principio permite elegir la norma que mejor salvaguarde el derecho del trabajador. (...) Para el caso laboral es preciso, citando a prestigiosa doctrina, “que el intérprete se aparte del formalismo que aísla al derecho de la realidad que le dio vida y se sumerja en los datos que proporcionaron al legislador las fuentes materiales, pues solamente entonces podrá aprehender el sentido auténtico de las normas y su consecuente finalidad” (Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Porrúa, México, 1974, Pág. 140). Todavía más, desde antiguo se sostuvo como norma general de interpretación, la realización de las finalidades del derecho del trabajo, entre otras: la justicia social, la idea de igualdad y dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a las personas un nivel decoroso de vida. De ahí que, se postula con severidad el mandamiento que dice, “En casos de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador” (Cfr. Ibidem, Pág. 140).

Entre nosotros norma parecida se encuentra en el Art. 14 C. de Tr., la cual refiriéndose a la aplicación del derecho, exige que “En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que

se adopte debe aplicarse en su integridad”. Como sea que fuere, también nosotros hemos sostenido recientemente, que la finalidad del proceso judicial es la “efectividad de los derechos consagrados en la ley de fondo o sustancial, de ahí que la interpretación, fuere auténtica, doctrinal o judicial, debe estar precedida por el sano criterio de la favorabilidad; es decir, que permita elegir (el sentido) la norma que salvaguarde mejor el derecho y ofrezca mayores garantías para su efectivo ejercicio y por el obligado respeto a la persona humana (...).

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de octubre de 2002, Recurso de Casación Ref. 480 Ca. 1ª Lab.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 23 de julio de 2002. Recurso de Casación 432 Ca. 2ª Lab.

Art. 14 C.T.

2) La costumbre de empresa aplicada como norma más favorable.

Aún cuando no se invoca el motivo de violación de ley, aunque sí se menciona repetidamente en los escritos de los recurrentes, resulta interesante para el caso examinarse, si pudo haberse producido en este caso particular, porque la Cámara omitió aplicar el Art. 58 Tr. inc. 2º. prefiriendo aplicar otra norma laboral de mayor rango, como es la costumbre de empresa, reconocida doctrinaria y legalmente como tal, Art. 24, letra "e" C.T.; y con mayor razón aún, cuando en este caso se está aplicando la norma más favorable al trabajador, Art. 14 Tr.. En tales circunstancias, tampoco procedería casar la sentencia por el motivo referido, ya que la norma aplicada es la correcta.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de septiembre de 1996. Recurso de Casación Ref. 330-96

Arts. 14 y 24 lit. e) C.T.

Sujetos de las Relaciones de Trabajo

Autoridades de Trabajo

Ministerio de Trabajo

Dirección General de Inspección de Trabajo

Funciones de la dirección general de inspección del trabajo.

(...) La Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, establece en su art. 8 literal “e” como una función específica del Ministerio de Trabajo: “Administrar los procedimientos de inspección del trabajo con el objeto de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas legales que regulan las relaciones y condiciones de trabajo. El desarrollo de tal potestad compete a la Dirección General de Inspección del Trabajo de acuerdo al art. 36 del mencionado cuerpo legal que señala: “La función de inspección se cumple en el ámbito nacional, por las dependencias correspondientes de la Dirección General de Inspección de Trabajo y por las Oficinas Regionales de Trabajo. Por su parte, el art. 34 de la ley en referencia, en similares términos al art. 2 del Convenio número 81 de la OIT, establece que la función de inspección tiene por objeto “velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacionales, como medio de prevenir los conflictos laborales y velar por la seguridad en el centro de trabajo”. Para tal fin, la Dirección puede llevar a cabo un programa de inspecciones regulares, o realizar una inspección especial, que a tenor del art. 43 del mismo cuerpo legal, es aquella que se lleva a cabo para verificar hechos expresamente determinados, vinculados a la relación laboral, que requieran de una inmediata y urgente comprobación.

El conocimiento y solución de los conflictos colectivos jurídicos no corresponde a la dirección general de inspección del trabajo.

(...) El legislador atribuyó a la Dirección General de Inspección un amplio margen de conocimiento, el cual se encuentra limitado por lo estipulado en el Art. 35 de la ley en comento (LOFSTPS), que reza: no se encuentran comprendidos en el ámbito de la función de inspección, los conflictos colectivos jurídicos derivados de la aplicación o interpretación de las normas legales, cuya solución corresponde a los Jueces con jurisdicción en materia de trabajo.

Ámbito de competencia. En conclusión, el ámbito de competencia de la autoridad administrativa se extiende a todo aquel asunto de trascendencia en las relaciones entre patronos y trabajadores, exceptuando los conflictos colectivos de naturaleza jurídica.

Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, del 23 de diciembre de 2004. Proceso Contencioso Administrativo N° 155-S-2002.

Art. 44 Cn.

Arts. 8 lit. “e”, 34, 36 y 43 LOFSTPS

Art. 2 Convenio N° 81 de la OIT.

Patrono

1) El concepto de patrono es incompatible respecto del estado. En tal sentido, el Estado no puede ni debe confundirse con la categoría patronal, antes bien debe observarse como un medio o instrumento ingeniosamente establecido por el pueblo y para el pueblo, por el ciudadano y para el ciudadano, por una democracia acorde a la

concepción personalista plasmada en el Art. 1 Cn., que en lo pertinente proclama: "El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común." De manera que el concepto de patrono o patronos es constitucionalmente incompatible en la relación de funciones públicas. La extensión del concepto "patrono" respecto del Estado o de sus funcionarios dentro del gobierno es desde luego un acomodo figurado o una licencia terminológica, pero en modo alguno corresponde a su significado propio o estricto. Con todo, si se admite la calidad "patronal" del Estado o de sus funcionarios, dicha calidad no puede ser cien por ciento equivalente a la de los sujetos comprendidos por el significado estricto del término. Otro tanto acontece en el extremo opuesto: quien sirve en la función pública desempeña un trabajo no equiparable en un cien por ciento al que desempeña un trabajador ordinario o tradicional; todo porque, en realidad, el destinatario de los servicios públicos que debe asumir el Estado es el pueblo (MEILAN GIL, J.L., "El servicio público en el Derecho actual", en: Revista de Derecho Administrativo, Año 6, Buenos Aires, Depalma, 1993, p. 348).

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2007. Recurso de Inconstitucionalidad N° 63-2007/69-2007

2) No es requisito que el patrono sea a su vez, propietario del centro de trabajo. Ciertamente la calidad de patrono no necesariamente debe coincidir con la de propietario de un centro de trabajo; el hecho de que un patrono no tenga la calidad de propietario en nada incide respecto de los conflictos que e generen a raíz de la relación laboral existente. (...) Esta Sala estima que en el expresado documento no se puede tener por establecido los hechos antes expresados, pues el mismo sólo acredita que el inmueble donde laboró el demandante no es propiedad del demandado; pero, como antes se dijo, la calidad de propietario del lugar de trabajo es intrascendente para el derecho laboral; lo que a éste interesa es que el demandante haya prestado un servicio en condiciones de subordinación y que el demandado, haya recibido y lo haya remunerado; lo que está acreditado con la prueba testimonial en el proceso; no importando la calidad jurídica que tenga el demandado con respeto al lugar o centro de trabajo.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 1 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref. 203-C-2005.

Patrono Sustituto

1) La prueba de la sustitución patronal no es exigible al trabajador. Como se advierte, el argumento de la Cámara, está fuera de la hipótesis del artículo 6 C. de T., citado, ya que el mismo no hace alusión a los requisitos necesarios para que opere la figura de la sustitución patronal; la disposición legal da por sentado una sustitución patronal, no habla de presupuestos. La disposición examinada se refiere a los efectos que produce la figura de la sustitución patronal, la cual no fue controvertida en ningún momento en el juicio, es decir, la demandada no hizo uso de los

medios legales pertinentes (excepciones dilatorias) a efecto de que se manifestara de una manera puntual, precisa e inequívoca la relación de los hechos alegados y eso es suficiente para darla por establecida con lo dicho en la demanda, pues al trabajador no se le puede exigir prueba de ello, ya que son elementos que están normalmente fuera de su alcance; basta con que el trabajador indique en la demanda, la ubicación de la empresa o establecimiento, oficina o lugar donde se prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrono, para dar por establecida la sustitución, sin que sean necesarios los requisitos que exige la Cámara Primera de lo Laboral.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 2 de mayo de 2007, en el Recurso de Casación Ref. 162-C-2004.

Art. 6 C.T.

2) Elementos constitutivos de la figura de la sustitución patronal. (...) La sustitución patronal como institución jurídica, involucra la continuidad por parte de un nuevo titular del negocio, de aquel que venía realizando el patrono o titular anterior, es decir que se le da a la empresa, que es el objeto principal a considerar, una preponderancia insustituible, de modo tal, que lo que queda intacto en la relación empresarial, es el objeto de explotación, de forma total o parcial, como en el caso de venta, arrendamiento o donación de una empresa, establecimiento o sucursal, pues en estos casos, el objeto de aprovechamiento, es el elemento vinculatorio, entre el antiguo titular y los trabajadores, (...).

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de julio de 2004. Recurso de Casación Ref. 520 Ca. 2ª Lab.

Art. 6 C.T.

Poder Disciplinario

Despido

El patrono está facultado para despedir a un trabajador sin causa justificada, toda vez, que lo indemnice conforme a la ley. En cuanto a la estabilidad laboral, esta Sala esencialmente ha hecho consideraciones aplicables a aquellos servidores públicos cuya situación no se encuentra regulada por el CT, pues en el caso de los servidores públicos incluidos en la regulación del CT y de los trabajadores del sector privado, se ha dicho que el patrono está facultado para despedirlos, sin causa justificada, toda vez que los indemnice conforme a la ley, tal como lo prescribe el art. 38 Cn.

Sentencia pronunciada por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, el 30 de abril de 2002. Proceso de Inconstitucionalidad N° I-26-99.

Art. 38 Cn.

Suspensión

Es una facultad inherente al patrono derivada de la relación laboral existente. Del tenor literal de dicho artículo se concluye que la medida disciplinaria de suspensión, es una facultad inherente al patrono por la relación laboral que existe con el trabajador y no con



relación a la actividad sindical de éste, así se tiene que las infracciones laborales reguladas por el ordenamiento y cometidas por los empleados no pueden ser entendidas ejercidas al amparo de la libertad sindical.

Supuestos en los que procede la suspensión. El mismo artículo (305 CT) regula tres situaciones para imponer una suspensión disciplinaria a un trabajador, así: a) Las faltas disciplinarias establecidas en el Reglamento Interno facultan al patrono, si así lo considera procedente, a suspender hasta por un día al trabajador sin ningún trámite; b) Las suspensiones por más de un día con un máximo de treinta estarán sujetas a lo que establezca el respectivo Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, debidamente aprobado; c) En circunstancias especiales o en caso de que no exista reglamento interno de Trabajo en la empresa y se pretenda suspender al trabajador por más de un día, será el Inspector General de Trabajo la autoridad ante quien deberá justificarse y solicitarse la aplicación de tal sanción.

Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, del 15 de junio de 2005. Proceso Contencioso Administrativo N° 133-S-2001.

Potestades del Empleador o Patrono

El patrono está facultado para despedir a un trabajador sin causa justificada, toda vez, que lo indemnice conforme a la ley. En cuanto a la estabilidad laboral, esta Sala esencialmente ha hecho consideraciones aplicables a aquellos servidores públicos cuya situación no se encuentra regulada por el CT, pues en el caso de los servidores públicos incluidos en la regulación del CT y de los trabajadores del sector privado, se ha dicho que el patrono está facultado para despedirlos, sin causa justificada, toda vez que los indemnice conforme a la ley, tal como lo prescribe el art. 38 Cn.

Sentencia pronunciada por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, el 30 de abril de 2002. Proceso de Inconstitucionalidad N° I-26-99. Art. 38 Cn.

Representante Patronal

1) Definición. El representante patronal es un mandatario especial. Su condición deviene por el tipo de funciones que desempeña en la empresa. Si éstas son de dirección o administración, se es representante patronal, sin importar que exista o no, algún tipo de documento o acuerdo especial que haga constar tal calidad. (...) Las funciones de un representante patronal de la empresa no son precisamente las de ejecutar actos mercantiles, sino actos propios de ámbito laboral.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de abril de 2001. Recurso de Casación Ref. 78-2001. Art. 3 C.T.

2) Lo dispuesto en el art. 421 Respecto a la extensión de los efectos de la sentencia hacia el representante patronal, no es inconstitucional. La formulación lingüística del art. 421 CT está diseñada de tal manera que sí propicia la intervención del

representante patronal desde el inicio del proceso para efectos de ejercer su derecho de defensa, por lo cual no existe violación al derecho de audiencia, y por consiguiente tampoco lo habría respecto del derecho de propiedad, debiendo desestimar la pretensión por este motivo. Ahora bien, del texto de la norma se desprende que el fin es asegurar los derechos del trabajador en términos económicos, y puede entenderse que la medida del embargo –independientemente de quién sean los bienes– resulta útil para lograr dicho fin. En ese sentido, existe una justificación constitucional en los arts. 37 y 38 Cn. que habilita al tratamiento equiparador impugnado, en cuanto a la responsabilidad subsidiaria del representante patronal. C. En efecto, la eficacia de los derechos del trabajador justifican la regulación que habilita el embargo en los bienes del representante patronal, pues mientras esta es extraordinaria, contingente y subsidiaria, el posible perjuicio para el derecho a la protección en la conservación y defensa de los derechos laborales sería mucho más intenso.

(...) Por consiguiente, la vinculación de la sentencia condenatoria respecto del representante patronal –concretada en el embargo subsidiario de sus bienes, contemplado en el inciso final del mencionado artículo– es consecuencia de los dos primeros incisos que conciben al representante patronal como parte demandada en el proceso, junto con el patrono. Es decir, la participación procesal es el criterio que hace posible la comparación entre patrono y representante patronal, de manera que la extensión de los efectos de la sentencia hacia el representante –de manera excepcional y una vez agotadas las vías de hacerla efectiva contra el patrono–, no constituye violación al art. 3 de la Constitución, y así debe ser declarado en la presente decisión.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 13 de abril de 2007. Proceso de Inconstitucionalidad N° 36-2005. Arts. 37 y 38 Cn. y Art. 421 C.T.

3) El representante patronal obliga al patrono en sus relaciones con los trabajadores. El concepto de los representantes patronales tiene su origen en la costumbre inveterada de las relaciones de trabajo, ya que en las empresas existen personas que no poseen la calidad de mandatarios jurídicos y sin embargo, deciden sobre el ingreso y despido de los trabajadores; por suerte que, la función principal de éstos consiste en representar y obligar al patrono en sus relaciones con los trabajadores, para evitar que los derechos de los últimos sean vulnerados. (...) los actos del representante patronal, son actos de la persona jurídica misma; por consiguiente, tiene la obligación de conocer y saber cual es la actividad que desarrolla dicha persona, y responsabilizarse de los actos jurídicos emanados de la voluntad de la entidad que representa.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 24 de enero de 2006. Recurso de Casación Ref. 63-C-2004.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 30 de mayo de 2002. Recurso de Casación Ref. 394 Ca 2ª Lab. Art. 3 C.T.

4) La enumeración que hace el art. 3 C.T. No es taxativa. El Art. 3 del C. de Tr. Establece que “se presume de derecho que son representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, los directores, gerentes, administradores y caporales; y en general, las personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa....; ”. De lo anterior, esta Sala colige, que la enumeración realizada por el texto de la disposición, hace referencia a una ejemplificación del personal de una determinada empresa, cuyo cargo supone la calidad aquí discutida, sin necesidad de comprobar de manera adicional, las facultades de dirección o de administración en la empresa o establecimiento de que se trate. Sin embargo, dicha disposición además de las personas antes citadas, expresa la posibilidad de que hayan más cargos que puedan ser considerados como representantes del patrono, deduciéndose del texto de la norma, que en esos otros casos, la connotación de representante patronal, estará determinada por la prueba de las facultades direccionales o administrativas que desempeñen dentro de la institución, donde presten el servicio; de tal forma, que la regla general, deberá entenderse como la obligación, por parte del que invoca una calidad, de establecerla mediante la prueba pertinente; lo cual no implica, que la enumeración de los cargos a los que se refiere el Art. 3 del C. de Tr., deban entenderse siempre de una forma taxativa, tal y como lo manifiesta la Cámara sentenciadora.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de abril de 2003. Recurso de Casación Ref. 503 C^a.1^a Lab.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 17 de junio de 2004. Recurso de Casación Ref. 526 Ca. 1^a Lab.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 21 de enero de 2003. Recurso de Casación Ref. 492 Ca 1^a Lab.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 30 de mayo de 2002. Recurso de Casación Ref. 394 Ca 2^a Lab.

Art.3 C.T.

5) Cargo de sub-gerente de banca comercial se considera representante patronal. En el caso subjúdice, el cargo que se encuentra en discusión, es el de Subgerente de Banca Comercial de una Institución Bancaria, el que debe analizarse desde una perspectiva más amplia, que la de los supuestos planteados en la parte primera del Art. 3 del C. de Tr., ya que dicha función, corresponde a una persona, que dentro de la estructura organizativa de un Banco, realiza necesariamente actividades administrativas y direccionales dirigidas a un grupo determinado de empleados; es decir, que atendiendo a la naturaleza o giro al que se dedica la entidad demandada, es indudable su actividad patronal, lo anterior nos lleva a concluir, que en este caso particular, la exigencia de comprobar las facultades o atribuciones, de dicho cargo, pueden omitirse, al ser el entorno en que se ejecutan tales funciones el que lo define; razonamiento que no sería aplicable, en otros casos, no obstante tratarse de subgerencias, jefaturas o cualquier otro empleo ejecutivo en una determinada empresa o establecimiento, por las razones aquí expuestas.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de abril de 2003. Recurso de Casación Ref. 503 C^a.1^a Lab. Art.3 C.T.

6) Lo que requiere prueba es la calidad de representante patronal, no las funciones. No es cierto que el artículo exige que las facultades de dirección y administración no se pueden presumir; ya que la disposición se refiere a quienes son representantes del patrono, no a sus facultades; en ese sentido, lo que tiene que probarse es el cargo de esa persona no sus funciones, las cuales son inherentes al cargo.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 4 de julio de 2006. Recurso de Casación Ref. 525.

Art.3 C.T.

7) Prueba de la calidad de representante patronal a través de su propia confesión. La calidad atribuida al señor Cisneros sí se ha demostrado a través de las posiciones, no existe duda de la eficacia probatoria de sus propias afirmaciones al respecto, como le fue preguntado y como se tuvo por contestado de manera ficta, ya que se trata de un hecho propio del confesante. (...) La prueba de tal calidad es precisamente la “confesión ficta” del señor Cisneros, la cual, a juicio de esta Sala es pertinente y suficiente para tener por establecida su calidad de representante patronal. La ley no establece con que tipo de medio probatorio debe allegarse al proceso dicha situación, por lo que el Juzgador de acuerdo a su criterio, es el que debe determinar si con el aportado se ha establecido el hecho que se pretende demostrar, como así hizo la Cámara ad-quem dándole plena eficacia a la “ficta confessio” relacionada, criterio que esta Sala comparte por estar apegado a derecho.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref. 175-C-2005.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 20 de marzo de 2001. Recurso de Casación Ref. 416-2001.

Art. 3 y 401C.T.

8) El art.3 C.T. Establece una presunción de derecho, respecto de la representación patronal, y no admite prueba en contrario. Como queda demostrado, la Cámara ha interpretado correctamente el Art. 3 C. de T. lo que ha sostenido, según el análisis del motivo de casación anterior, es que probado el cargo de gerente administrativo, para el caso de autos, o el de “directores, gerentes, administradores, caporales, y en general, las personas que ejercen funciones de dirección o de administración de la empresa, establecimiento centro de trabajo” según la Ley Laboral, ya no es necesario probar que tal gerente o administrador es representante patronal, puesto que el artículo 3 del Código de Trabajo presume de Derecho esta situación, con lo cual debe entenderse también que es inadmisibles la prueba en contrario, supuestos los antecedentes o circunstancias, Art. 45 del Código Civil.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 23 de junio de 1998. Recurso de Casación Ref. 316 Juárez vrs. Radio YSKL S.A.

Art. 3 C.T. y Art. 45 C.C.



Trabajador

Calificación del Trabajador

1) Alcance del término trabajador. (...) El Art. 2 del Código de Trabajo precisa que el término trabajador comprende tanto a los obreros como a los empleados, sin hacer distinción alguna sobre si el ámbito de aplicación es público o privado, por lo que, el legislador no hace distinción en la terminología empleada, siendo inconsecuente que lo pueda hacer el operador de justicia.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de diciembre de 2007. Recurso de Casación Ref. 128-C-2005.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 6 de diciembre de 2004. Recurso de Casación Ref. 539 Ca. 1ª Lab.

Art. 2 C.T.

2) El motivo del trabajo no influye en la calidad de trabajador.

La afirmación de la Cámara de que el trabajo que realizó el actor fue de carácter espiritual sin aplicaciones legales, es además de equivocada, atentatoria. Equivocada, porque no puede ignorarse la existencia de numerosos centros de trabajo, con muchos empleados, dentro de cuyo giro ordinario no existen fines lucrativos; por ejemplo: iglesias, clubes de servicio, clubes sociales, universidades privadas y otros. Atentatoria, pues con ese criterio se corre el riesgo de que en un momento determinado podría violarse la Constitución Art. 45 y las leyes laborales, al negarle protección por ejemplo a uno de los sectores laborales más vulnerables, como son los trabajadores del servicio doméstico que no prestan sus servicios a empresas con fines lucrativos.-

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia del 31 de julio de 2000. Recurso de Casación Ref. 320-2000. Art. 45 Cn.

Empleado público

Definición. Conviene destacar que el término “empleado público” se refiere a la persona que participa y desempeña funciones

públicas, es decir: Que colabora o contribuye a que se lleven a cabo las funciones del Estado; de tal suerte que, a partir de dicho concepto, podemos advertir claramente los siguientes elementos: a) que su nombramiento sea efectuado por autoridad competente; b) que la actividad que desempeñe tenga como fin la participación o colaboración para la realización de funciones estatales; y, c) que debe cumplir esa actividad como parte integrada de un órgano del Estado.

Regimen legal aplicable a los empleados públicos. Los trabajadores públicos que prestan sus servicios para el Estado, los Municipios y las Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas, están sometidos a regímenes legales diversos, resultando que su actividad dentro del Estado y la concurrencia de las características ya citadas, son las que determinan, en última instancia, el tipo de relación que mantienen con la administración pública. Así, la distinta naturaleza formal de ingreso de los servidores públicos a la administración determina, como norma general, que ellos están sujetos a la Ley de Servicio Civil, si su nombramiento aparece específicamente determinado en la Ley de Salarios, con cargo al Fondo General, o en los presupuestos municipales (Art. 2 Inc.2ª C. de Tr.); a una normativa especial como la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa, en los casos señalados en los Arts. 2 Inc.2ª y 4 de la Ley de Servicio Civil; mediante un contrato administrativo a plazo, según el Art. 83 de las Disposiciones Generales de Presupuestos; y finalmente, por medio de contratos de trabajo, como el supuesto de los jornales o empleados de bajo rango, en cuyo caso, éstos se sujetan al Código de Trabajo.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de enero de 2005. Recurso de Casación Ref.531 Ca. 1ª Lab.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 2 de febrero de 2005. Recurso de Casación Ref.74-C-2004

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 6 de diciembre de 2004. Recurso de Casación Ref.539 Ca. 1ª Lab.

Art. 2 C.T.

Art. 83 D.G.P.

Art. 2 y 4 L.S.C.

Relaciones Individuales de Trabajo

Contrato Individual de Trabajo

Contrato laboral a Plazo

1) Los plazos fijados en los contratos denominados “irregulares” suscritos por la Administración Pública, carecen de validez. La Sala ha venido sosteniendo en forma constante y reiterada el criterio del “contrato irregular”, en el sentido de que, cuando se suscribe un contrato de servicios personales, al amparo del Art. 83 de las Disposiciones Generales del Presupuesto, si en realidad, las funciones que realiza el empleado contratado, es de aquellas de carácter permanente dentro de la institución; es decir, pertenece al giro o actividad ordinaria de la institución, y aunque se trate de cargos de naturaleza técnica o profesional, los plazos estipulados en los mismos no tienen validez y deben entenderse este tipo de contratos, como de carácter indefinido.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de diciembre de 2007, en el Recurso de Casación ref. 128-C-2005.

Art. 83 D.G.P. y 25 C.T.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 21 de diciembre de 2007, en el Recurso de Casación ref. 208-C-2006.

Art. 83 D.G.P. y 25 C.T.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de julio de 2007, en el Recurso de Casación ref. 209-C-2006.

Art. 83 D.G.P. y 25 C.T.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 25 de febrero de 2003. Recurso de Casación ref. 501 Ca. 1ª Lab.

Art. 83 D.G.P. y 25 C.T.

2) Ineficacia de los contratos a plazo suscritos por la administración pública. Entre las condiciones que deben considerarse para la eficacia de tales contratos, se encuentran, por ejemplo, que las labores a desempeñar por el contratista sean propias de su profesión o técnica; que las mismas sean de carácter profesional o técnico; que aún cuando dichas labores sean de carácter profesional o técnico no constituyan una actividad regular y continua dentro del organismo contratante, y, que no haya en la Ley de Salarios plaza vacante con iguales funciones a la que se contrata. Que, el carácter de las labores desempeñadas por la demandante, como secretaria, de ningún modo sugiere que su contratación estuviese acaparada en el Art. 83 de las Disposiciones Generales de Presupuestos. Ello deriva, sin más, en la ineficacia del contrato a plazo, de donde resulta necesario aplicar el régimen general de protección al trabajador público, que no concurre en las condiciones del Art. 83 de tales Disposiciones, a fin de garantizar su derecho a la estabilidad laboral, aunque sea esta en forma relativa. Lo anterior se obtendrá luego de aplicar, ante la ausencia de norma expresa, la regla establecida en el Art. 2 Inc.1º C. de Tr., como régimen jurídico que ampare los derechos de los trabajadores públicos, en situaciones como la presente.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de enero de 2005. Recurso de Casación ref. 531 Ca. 1ª Lab.

Art. 2 del C.T.

Art. 83 D.G.P.

3) Efectos del vencimiento del plazo de los contratos suscritos por la administración pública. Una vez finalizada la relación contractual que vincula a esta clase de empleados públicos con



la institución respectiva, la estabilidad laboral ya no les asiste, pues no está incorporado dentro de su esfera jurídica, un derecho a ser contratados nuevamente o a ingresar a la administración a través de una plaza, una vez finalizado el contrato. En virtud de lo anterior, el empleado público vinculado al Estado a través de contrato es titular del derecho a la estabilidad laboral únicamente durante la vigencia del mismo, por lo que si durante ese período se le quisiera "destituir", tal acción deberá hacerse con respeto al contenido esencial del derecho de audiencia; pero cumplido el plazo estipulado para el vencimiento del contrato, el empleado no es titular de tal derecho.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 24 de julio de 2006. Proceso de Amparo N° 160-2006.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 2 de diciembre de 2005. Proceso de Amparo N° 18-2005.

4) Criterio de la sala de lo contencioso administrativo sobre los contratos a plazo de los empleados al servicio del estado. Dentro de ese contexto se afirma que los servidores públicos sujetos a un contrato con el Estado tienen el derecho constitucional de impedir su remoción arbitraria y discrecional por parte de sus superiores dentro de la vigencia del contrato o de su eventual prórroga; de lo cual se colige que, una vez extinguido dicho marco jurídico referencial esta clase de empleado público deja de tener estabilidad laboral, pues no incorpora dentro de su esfera jurídica un derecho subjetivo a ser contratado otra vez o a ingresar forzosamente a la Administración a través de una plaza una vez finalizado el contrato o su circunstancial prórroga.

Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, del 7 de mayo de 2007. Proceso Contencioso Administrativo N° 114-L-2004.

Contrato Laboral por Tiempo Indefinido

Los contratos a plazo en la administración pública al amparo del art. 83 D.G.P. Pero que en realidad desempeñan labores de naturaleza permanente adquieren la calidad de contrato laboral indefinido. Cuando las labores son de naturaleza permanente, se entiende que el contrato es de carácter indefinido. Una práctica generalizada en la Administración Pública y Municipal a nivel nacional e internacional, es la contratación de personal que en verdad desarrolla labores permanentes dentro de las instituciones estatales y municipales, al amparo (formal) de las leyes administrativas que las facultan para la contratación de servicios personales. En otras palabras, se ha producido lo que en algunas materias se ha dado en llamar "Simulación de Contratos". En ese sentido, tomando como base el Principio Realidad que impera en materia laboral, lo que debe prevalecer o determinar la normativa a aplicar es lo que en realidad acontece; como lo es, la manifiesta relación laboral entre el trabajador contratado y la institución empleadora, donde se conjugan de una manera innegable todos los elementos de la misma,

cuales son, el desempeño de determinadas labores, en condiciones de subordinación y a cambio de un salario. (...). Cuando la contratación se hace como en el caso que se examina con fraudulenta desviación del cauce legal previsto, como sucede en los supuestos en que la contratación administrativa se acoge formalmente a las Disposiciones Generales de Presupuestos (Art. 83), en relación con alguno de los requisitos que menciona, pero el trabajo efectivamente prestado consiste en servicios que no tienen carácter de profesionales o técnicos o que aún siéndolo no son de carácter eventual, sino permanente, ésta se convierte en una simulación de ley. Al vaciar de contenido normativo las disposiciones que rigen la situación de temporalidad en las vinculaciones contractuales con la Administración Pública, el contrato se convierte en contrato laboral indefinido, conforme al Art. 25 C.T.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 21 de diciembre de 2007, en el Recurso de Casación ref. 208-C-2006.

Art. 83 D.G.P. y Art. 25 C.T.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de julio de 2007, en el Recurso de Casación ref. 209-C-2006.

Art. 83 D.G.P. y Art. 25 C.T.

Elementos del Contrato de Trabajo

1) La ley establece cinco elementos del contrato de trabajo.

Existen cinco elementos fundamentales que componen el contrato de trabajo, los cuales son: un trabajador, un patrono, relación efectiva de servicio, remuneración por el servicio y la más importante la subordinación. Mario de la Cueva, en sus Obras Derecho Mexicano del Trabajo y el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo hace referencia a que el crecimiento de grandes empresas dentro del desarrollo social llevó a la necesidad de contratar personal con algún grado técnico o científico, para ponerlo al servicio de la empresa para lo cual se desempeñan, pues en estos casos la subordinación no se construye a la dependencia propiamente de un individuo sobre el otro, o al cumplimiento exacto de una orden y de un cumplimiento estricto de la misma, sino por el contrario, en estos casos, es estar a disposición del patrono cuando este lo requiera y poner al servicio exclusivo de éste los conocimientos profesionales, científicos o técnicos de los que se encuentre dotado el trabajador; para el caso el mismo autor pone un ejemplo para explicar la diferencia entre ambos contratos y dice: "Ahora bien, y a manera de anticipo el concepto de trabajo subordinado sirve no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo, la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes de la empresa. Así a ejemplos: el médico que se somete a las instrucciones de su paciente faltaría al cumplimiento de su deber, por lo que acertadamente se dice de él, que ejecuta su trabajo libremente; pero el médico de hospital tiene que prestar su trabajo de conformidad con las normas e instrucciones vigentes en el centro de trabajo.

Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 21 de noviembre de dos mil uno. Recurso de Casación Ref. 457-2001.

Art. 17 C.T.

2) Relación laboral. Para resolver el caso sub-júdice, resulta pertinente partir de una noción jurídica de la relación de trabajo, la cual hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el trabajador y otra persona, denominada el empleador a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho de trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores. Para verificar si existe o no una relación de trabajo, es necesario guiarse por los hechos, y no por la denominación o forma que las partes le hayan dado. Por eso se dice que la existencia de una relación laboral depende de si se han satisfecho o no ciertas condiciones objetivas y no de la manera como cada una de las partes califiquen la relación entre ellas. En otras palabras, lo que cuenta es aquello que se conoce en derecho como el principio de la primacía de la realidad.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 14 de marzo de 2007. Recurso de Casación ref. 137-C-2005.

3) No es obligación del trabajador establecer la naturaleza de la relación laboral. No es una exigencia legal que el actor deba establecer en su demanda, cuál es la naturaleza jurídica de su relación laboral, y que su cargo sea de aquellos que describe la Cámara sentenciadora como jornales o de planilla, y que además deba indicar que a él le es aplicable el Código de Trabajo; pues tal y como se expuso en el numeral primero del Artículo en discusión, la regla general, es que la normativa aplicable a los trabajadores que laboran para el Estado, y en el caso concreto, para una Institución Oficial Autónoma, es el Código de Trabajo, operando únicamente como vía de excepción, la aplicación de una normativa diferente a la citada, y por tanto, generando una obligación procesal al demandado de comprobar una relación de trabajo de naturaleza diferente, específicamente, los requerimientos puntuales plasmados en el inciso segundo del referido artículo.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 15 de mayo de 2007, en el Recurso de Casación Ref. 47-C-2006.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 14 de marzo de 2005. Recurso de Casación Ref. 546 Ca. 1ª Lab.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de enero de 2005. Recurso de Casación Ref.531 Ca. 1ª Lab.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 4 de marzo de 2003. Recurso de Casación Ref.502 Ca. 1ª Lab.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 25 de febrero de 2003. Recurso de Casación Ref.501 Ca. 1ª Lab.

Art. 2 C.T.

Forma

Contrato laboral escrito

1) El contrato puede probarse con el documento escrito u otro medio. El Código de Trabajo, aún cuando exige la forma escrita para el otorgamiento del contrato de trabajo, permite por otra parte que el mismo se celebre de manera verbal, sin que esta forma le reste validez jurídica al convenio, queriendo esto significar que cualquiera de las partes podrá acreditar su existencia “ad probationem”, presentando el documento escrito o haciendo uso de otro medio de prueba como la de testigos cuando el contrato ha sido celebrado oralmente, y aquí es que cobra importancia la presunción del Art. 20 c. de T. cuando por medio de testigos o por confesión expresa o presunta, se puede demostrar la existencia de aquél, siempre y cuando se llegase a comprobar que la simple prestación de servicios de una persona a favor de otra se ha realizado en condiciones de dependencias.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de abril de 2003. Recurso de Casación ref. 504 Ca. 1ª Lab.

Art. 20 C.T.

2) Requisitos de operatividad de la presunción de la existencia del contrato individual de trabajo, ante la ausencia de prueba del contrato escrito. Para ilustrar mejor esta consideración partimos del Art. 20 C.T., -presunción iuris tantum- el cual establece dos formas de probar la existencia del contrato laboral. La subordinación y la relación laboral; en este sentido, para aplicar dicha presunción basta con el hecho de comprobar que una persona prestó sus servicios a otra por más de dos días consecutivos. La disposición legal citada no exige que se determinen o especifiquen los días que el trabajador laboró, pues es suficiente que se manifieste la prestación de servicios para otra persona por más de dos días consecutivos; por lo que, la Cámara está exigiendo en su razonamiento un requisito que la ley no requiere para fundar la presunción, extralimitándose en sus facultades, la cual es únicamente la de aplicar la ley.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de julio de 2006. Recurso de Casación Ref. 179-C-2004.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de octubre de 2002. Recurso de Casación Ref. 480 Ca. 1ª Lab.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 20 de diciembre de 2005, Recurso de Casación Ref. 62-C-2004.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de abril de 2003, Recurso de Casación Ref. 504 Ca. 1ª Lab.

Art. 20 C.T.

3) La ley no exige que se individualicen los días concretos que el trabajador estuvo laborando para el patrono. En el caso de autos, la disposición cuestionada dispone que la existencia del contrato individual



de trabajo, se presume “por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos”; significando que, mediante la prueba indirecta de la prestación de servicios, con rasgos de continuidad o permanencia, la relación de trabajo que de ella nace no resulta meramente accidental. Para ello basta que esta última surja, claramente, que el trabajador esté vinculado con el patrono, mediante una relación de dependencia duradera, por lo que no exige que ella se materialice o individualice para dos días concretos.

Sentencia dictada por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del veintinueve de octubre de dos mil dos, en el Recurso de Casación ref. 480 Ca.1ª Lab. Art. 20 C.T.

3) El contrato de trabajo es un contrato de adhesión. El Código de Trabajo, prescribe que basta comprobar dentro del respectivo proceso que una persona laboró por más de dos días consecutivos o la subordinación por un tiempo menor, para que el contrato de trabajo se presuma, ya que es precisamente el sustrato de todo contrato de trabajo, pues es lo que define la naturaleza jurídica de una prestación de servicios, es obvio, que el legislador haya querido favorecer en cierta forma la desventajosa situación del trabajador frente al patrono, proveyéndole de una serie de, garantías mínimas que le permitan en caso de conflicto, poder obtener una tutela jurídica a sus intereses, a pesar de que en la realidad, ese acuerdo, ese pacto que se conoce como contrato de trabajo carece de la connotación tradicional que tienen otros contratos en los cuales existe un intercambio previo entre las partes interesadas en celebrar un negocio jurídico en el que se discuten las condiciones que han de regir en la formación del mismo, contrario a lo que sucede en el contrato de trabajo, cuando se le presenta al trabajador que ingresará a prestar determinados servicios a una empresa, un documento impreso en el cual van incorporadas las condiciones bajo las cuales ha de trabajar el interesado, sin que tenga de su parte ni la oportunidad ni la posibilidad de objetar o rechazar el contenido de dicho documento, constituyendo entonces un verdadero contrato de adhesión. Exigir un requisito que la ley no prevé, para darle vida a la presunción de existencia del contrato de trabajo, es estar razonando en contra del texto mismo de la ley y de su espíritu, pues basta que se demuestre la subordinación para que opere la aludida presunción.

Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del veintiséis de noviembre de dos mil dos. Arts. 17, 18 y 20 C.T.

4) Nuevo contrato laboral con cláusula de absorción de antigüedad. En el caso de nuevo contrato de trabajo con cláusula especial de absorción de antigüedad, no existe necesariamente un vínculo de continuidad entre la empresa de un patrono y la empresa del nuevo patrono, es exactamente eso, dos patronos con dos relaciones de trabajo independientes, con la diferencia, que el último, como una concesión o mera liberalidad, establece como condición especial, la absorción del pasivo o antigüedad que el trabajador poseía con el patrono anterior, lo que de acuerdo al

contenido de la demanda y prueba presentada, es lo correspondiente al caso en estudio.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de julio de 2004. Recurso de Casación ref. 520 Ca. 2ª Lab.

5) No es requisito que el contrato de trabajo contenga la designación del o de los representante patronales. El recurrente, con respecto a este motivo dice: “que según el artículo tres de nuestro Código de Trabajo se presume de Derecho que los Gerentes son representantes patronales, en tal sentido de un Gerente no se necesita probar que lo es, porque la Ley ya lo tiene por presumido de derecho que sí lo es...” de ahí que la Cámara haya interpretado erróneamente dicha disposición. Lo anterior es cierto, ya que la Cámara al referirse al punto en cuestión ha dicho que el Juez a -quo sostiene “que la representación patronal debe presumirse en los juicios de trabajo, de acuerdo a las disposiciones legales expresadas y otras implícitas en el ordenamiento jurídico salvadoreño” y trata de demostrar lo anterior citando el Art. 3 relacionado con el Art. 24, ambos del Código de Trabajo, y expresa la Cámara: “y en efecto, cita el Art. 3 del Código de Trabajo diciendo que este establece la presunción de derecho de los representantes patronales, apreciación que no se le cuestiona porque teniendo a la vista dicho artículo, leemos que es cierto lo que dice; pero lo que no es cierto es la conclusión a que arriba al decir que dicha disposición integrada con el Art. 24 también del Código de Trabajo, impone el criterio de que el contrato de trabajo debe contener la designación del o de los representantes patronales a pesar de que el Art. 23 no lo exige, agregando que es norma implícita en nuestro orden jurídico.”

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia., del 23 de junio de 1998. Recurso de Casación Ref. 316 Juárez vrs. Radio YSKL S. A. Arts. 3 y 24 C.T.

Contrato laboral verbal

Aunque es una exigencia que el contrato sea por escrito, el código de trabajo permite que sea verbal. El Código de Trabajo, aún cuando exige la forma escrita para el otorgamiento del contrato de trabajo, permite por otra parte que el mismo se celebre de manera verbal, sin que esta forma le reste validez jurídica al convenio, queriendo esto significar que cualquiera de las partes podrá acreditar su existencia “ad probationem”, presentando el documento escrito o haciendo uso de otro medio de prueba como la de testigos cuando el contrato ha sido celebrado oralmente, y aquí es que cobra importancia la presunción del Art. 20 c. de T. cuando por medio de testigos o por confesión expresa o presunta, se puede demostrar la existencia de aquél, siempre y cuando se llegase a comprobar que la simple prestación de servicios de una persona a favor de otra se ha realizado en condiciones de dependencias.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de abril de 2003. Recurso de Casación ref. 504 Ca. 1ª Lab. Art. 20 C.T.

Estabilidad Laboral

1) Estabilidad equivale a permanencia. La estabilidad laboral es el derecho del trabajador a permanecer en el cargo (...) el despido realizado por el patrono, es la contrapartida a la estabilidad laboral, que es precisamente el derecho que tiene el trabajador de permanecer en el trabajo para el cual fue contratado.

Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, el 11 de junio de 2002, en el Recurso de Casación ref. 420 Ca 2ª Lab.

2) Es una característica sui-géneris del contrato individual de trabajo. La estabilidad, es una característica sui generis del contrato individual de trabajo; con plena conciencia y responsabilidad, de la necesidad de garantizarla y protegerla, el legislador ha regulado en el Código de Trabajo, diferentes instituciones cuya finalidad es hacer efectiva la estabilidad en el empleo, ya que con ello se asegura el salario, única fuente de ingresos para el trabajador y su grupo familiar. Entre las medidas que protegen la estabilidad, está la limitación en la estipulación del plazo para los contratos individuales de trabajo. El Art. 25 Tr., establece los casos en que tendrá validez el señalamiento de plazo para el contrato individual de trabajo; pero aún en estos casos, el plazo no lo puede señalar unilateralmente el empleador, sino que debe ser estipulado por las partes, para evitar el abuso patronal; lo anterior significa que el plazo debe constar por escrito, en el contrato individual de trabajo respectivo. El Art. 23 N° 4 señala que cuando sea pertinente, el contrato escrito al fijar el plazo: "deberá hacerse constar la circunstancia o acontecimiento que motivó el contrato a plazo". Esta exigencia legal, no se ha cumplido en este caso, razón por la cual, difícilmente puede admitirse el razonamiento patronal, de que por haber finalizado el plazo, se ha terminado la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrono.

Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, el 12 de junio de 2000. Recurso de Casación Ref. 370-2000.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de mayo de 2000. Recurso de Casación Ref. 337-2000.

Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil, de la Corte Suprema de Justicia, pronunciada el 24 de enero de 1997. Recurso de Casación Ref. 341. Menjívar vrs. Estado de El Salvador en el ramo de Economía. Art. 25 C.T..

Criterio de la sala de lo constitucional respecto a la estabilidad de los empleados públicos bajo sistema de contrato:

1) Presupuestos de la estabilidad laboral. Respecto del derecho a la estabilidad laboral y libertad sindical, es pertinente retomar lo que jurisprudencialmente esta Sala ha entendido por dicha categoría protegible. 1. La estabilidad laboral implica el derecho de conservar un trabajo o empleo, la cual podrá invocar el trabajador cuando a su favor concurren circunstancias como las siguientes: que subsista

el puesto de trabajo, que el empleado no pierda su capacidad física o mental para desempeñar el cargo, que éste se desempeñe con eficiencia, que no se cometa falta grave que la ley considere como causal de despido, que subsista la institución para la cual se presta el servicio y que, además, el puesto no sea de aquellos que requieran de confianza, ya sea personal o política. Se ha sostenido que éste, no obstante ser un derecho reconocido constitucionalmente no implica que respecto de él no pueda verificarse una privación, pues la Constitución no puede asegurar el goce del mismo a aquellos empleados públicos que hayan dado motivo para decidir su separación del cargo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que si bien el derecho a la estabilidad laboral no significa inamovilidad, previamente a una destitución o remoción debe tramitarse un procedimiento en el que se aseguren oportunidades reales de defensa para el afectado. Es decir, que tal derecho surte plenamente sus efectos frente a remociones o destituciones arbitrarias, caprichosas, realizadas con transgresión de la Constitución y las leyes.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de abril de 2007. Proceso de Amparo N° 468-2005.

2) Solo se reconoce para los directivos sindicales. La estabilidad laboral, en el sector privado sólo se reconoce a los dirigentes sindicales -de acuerdo al contenido del inciso final del artículo 47 Cn.-, que al respecto establece: "Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el proceso de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente".

La estabilidad laboral de los servidores públicos no está concebida en beneficio de la persona física que ocupa el cargo. EL derecho a la estabilidad laboral "no está concebido en beneficio de la persona física que ocupa el cargo, sino que el mismo actúa como garantía para que las actuaciones de los servidores públicos se ajusten a la Constitución y a la ley. Y es que la estructura orgánica del Estado no responde a intereses particulares, sino que debe considerarse portadora de un interés público, por lo que el elemento garantizador de la situación del servidor público -la estabilidad en el cargo- es, en puridad, garantía de la realización del interés público. Es en tal contexto que debe entenderse la protección del servidor público, pues, si partimos de la idea que el interés público está presente en la estructura orgánica del Estado, tal protección al servidor público obedece a dos razones concretas: la primera de tipo político, en el sentido que deben neutralizar las denominadas políticas de despojo, esto es, obligar al servidor público a servir a intereses partidarios por el temor a la destitución, cesación o despido; y la segunda de tipo técnico, en el sentido que la estabilidad en el cargo es exigida por la especialización de las funciones a través de la experiencia en el cargo. La regulación sobre las potestades, competencias y funciones públicas exige que sea garantizado el cumplimiento objetivo y riguroso de las disposiciones legales,



objetivo éste que se ve facilitado asegurando al servidor público que si cumple con los deberes de su cargo no será arbitraria, discrecional o abruptamente destituido o cesado" (sentencia de amparo 151-97, de 8-XII-1998).

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2007. Recurso de Inconstitucionalidad N° 63-2007/69-2007.

Art. 47 Cn.

3) La estabilidad laboral de los empleados públicos bajo el sistema de contrato. Esta Sala en su jurisprudencia, como en la sentencia del 12/VII/99, amparo 128-98, ha sostenido en relación a la estabilidad laboral de los empleados públicos por contrato, que el ámbito jurídico en el que se enmarcan sus derechos y obligaciones es distinto al de aquellos que poseen una plaza en la Ley de Salarios. Así, la estabilidad de los empleados públicos por contrato consiste, fundamentalmente, en el derecho que como servidores públicos tienen a no ser removidos arbitraria y discrecionalmente por sus superiores dentro del plazo de vigencia estipulado en dicho contrato.

No les asiste el derecho a ser recontratados. En ese sentido, una vez finalizada la relación contractual que vincula a esta clase de empleados públicos con la institución respectiva, la estabilidad laboral ya no les asiste, pues no está incorporado dentro de su esfera jurídica, un derecho a ser contratados nuevamente o a ingresar a la administración a través de una plaza, una vez finalizado el contrato.

Lo que determina su estabilidad es el plazo de vigencia del contrato. En virtud de lo anterior, el empleado público vinculado al Estado a través de contrato es titular del derecho a la estabilidad laboral únicamente durante la vigencia del mismo, por lo que si durante ese período se le quisiera "destituir", tal acción deberá hacerse con respeto al contenido esencial del derecho de audiencia; pero cumplido el plazo estipulado para el vencimiento del contrato, el empleado no es titular de tal derecho.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 24 de julio de 2006. Proceso de Amparo N° 160-2006.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 2 de diciembre de 2005. Proceso de Amparo N° 18-2005.

Criterio de la sala de lo contencioso administrativo respecto de la estabilidad de los empleados publicos por contrato:

La estabilidad está sujeta a la vigencia del plazo del contrato . En relación a la estabilidad laboral de las personas que se encuentran vinculadas al Estado por medio de un contrato de trabajo, se ha sustentado que son titulares de dicha categoría jurídica en virtud de encontrarse dentro de una relación de supra-subordinación de carácter público -y por las funciones que desempeñan, que son propias de la actividad estatal-, sin embargo, se ha establecido, que en estos casos, dicha estabilidad

está sujeta además, a la vigencia del plazo de dicho contrato. Desde la perspectiva trazada, es pertinente apuntar para efecto de conocimiento del caso concreto, que la estabilidad laboral del empleado público que presta sus servicios a través de un contrato, está condicionada al plazo de vigencia de aquél; el cual de acuerdo al artículo 83 N° 9 de las Disposiciones Generales de Presupuestos, no puede durar más de un año ni prorrogarse más de dos meses. Prórroga que a su vez debe realizarse por resolución y únicamente por el plazo de dos meses mientras se suscribe el nuevo contrato.

Finalizado el plazo no existe derecho a ser recontratado. Dentro de ese contexto se afirma que los servidores públicos sujetos a un contrato con el Estado tienen el derecho constitucional de impedir su remoción arbitraria y discrecional por parte de sus superiores dentro de la vigencia del contrato o de su eventual prórroga; de lo cual se colige que, una vez extinguido dicho marco jurídico referencial esta clase de empleado público deja de tener estabilidad laboral, pues no incorpora dentro de su esfera jurídica un derecho subjetivo a ser contratado otra vez o a ingresar forzosamente a la Administración a través de una plaza una vez finalizado el contrato o su circunstancial prórroga.

Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo, del 7 de mayo de 2007. Proceso Contencioso Administrativo N° 114-L-2004.

Art. 83 D.G.P.

Criterio de la sala de lo civil respecto a la estabilidad de los empleados publicos por contrato:

1) Cuando la contratación se hace para tareas de carácter permamentes, propias del giro de la institución, se entiende que se trata de un contrato laboral de naturaleza indefinida, y por tanto el empleado tiene derecho a la estabilidad. Si bien es cierto que la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que "estabilidad laboral del empleado que entra a prestar servicios, a través de contrato, estará condicionada por la fecha de vencimiento establecida en él; es decir, que su estabilidad laboral como empleado público está matizada por la vigencia del contrato; por lo que, una vez finalizado el mismo, el empleado público por contrato deja de tener su estabilidad laboral" (Fallo: 938-1999, del 24/4/2000, sentencia de amparo); (...); la doctrina moderna ha trazado toda una línea argumental considerando la situación del denominado personal contratado por la Administración Pública, que cumple en verdad tareas correspondientes al personal permanente, y al que se niega ilegítimamente el derecho de estabilidad, carrera y promociones, como algunas formas de fraude laboral por parte del Estado (Cfr. ROSEMBERG, Enrique M. Nuevas perspectivas en el empleo público (...)). (...) En ese sentido, cuando el trabajador está sujeto a un contrato por servicios personal de carácter permanente en la Administración Pública, debe entenderse que dicha contratación ha sido por tiempo indeterminado y que le otorga el derecho a la estabilidad en el cargo, de conformidad al Art. 219 inc.2° Cn.

Aunque el demandado sea un ente público, es justo aplicar al caso concreto, el derecho laboral, cuando la contratación continuada se aplica para la realización de tareas propias del personal permanente, implicando esta una situación simplemente una máscara fraudulenta para privar al trabajador de la estabilidad que le hubiese correspondido.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 2 de febrero de 2005. Recurso de Casación Ref. 74-C-2004. Art. 219 Cn. y Art. 83 D.G.P.

2) La voluntad expresada en este tipo de contratos carece de validez. Cuando la contratación es fraudulenta y desprovista de toda legitimidad, tendiente exclusivamente a cercenar derechos del trabajador, la estabilidad del empleo público y la protección contra el despido arbitrario; en oposición a los derechos expresados en la Constitución; no puede hacerse valer la voluntad expresada por las partes o por tales contratos, de por sí carentes de toda validez. A lo cual debe añadirse que, en materia laboral, importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o lo que luzca en instrumentos o formula. En tales casos excepcionales corresponde aplicar la norma de rango superior que garantiza a todo trabajador, público o privado, la protección contra el despido sin causa justificada, por medio de una indemnización (Art. 38 ordinal 11° Cn.).

Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, el 11 de julio de 2005, en el Recurso de Apelación ref. 14-Ap-2005.

3) Fundamentos jurídicos la estabilidad laboral. En ese sentido es preciso hacer referencia obligatoria al contenido del Art. 2 de la Ley del Servicio Civil, en el cual se encuentran los fundamentos jurídicos de lo que se entiende por estabilidad laboral de los empleados públicos, cuando éstos en su relación con el Estado están sometidos a tal estatuto; en esa disposición se sienta el principio de que todos los servidores públicos, salvo las excepciones legales, gozan de permanencia en sus cargos y más que ello, de inamovilidad cuando han sido contratados para desempeñar un cargo o empleo dentro de la administración pública, derecho que les es reconocido y tutelado por la ley (...).

Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, el 17 de septiembre de 2002, en el Recurso de Apelación ref. 479 C° 1° Lab.

Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, el 17 de septiembre de 2002, en el Recurso de Apelación ref. 476 Ca. 1° Lab.

Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, el 18 de marzo de 2003, en el Recurso de Apelación ref. 457 Ca. 2° Lab.

Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, el 18 de marzo de 2003, en el Recurso de Apelación ref. 461 Ca. 2° Lab.

Estabilidad laboral relativa

1) Casos de estabilidad relativa. Sin embargo, esta Sala también ha manifestado, en Sentencia de 4-VI-2001, dictada

en el proceso de Inc. 24-96, que en el sector privado "debe respetarse los supuestos de estabilidad relativa contemplados en los arts. 42 –estado de gravedad y descanso postnatal de la mujer trabajadora–, 47 inc. último –miembros de las directivas sindicales– y 48 –huelga– de la Constitución". b-Esto significa que dentro del sector privado y empleados públicos comprendidos en la regulación del CT, la regla general es que no hay estabilidad laboral; pero existen excepcionalmente circunstancias en las cuales se puede gozar de una estabilidad laboral que se entiende relativa porque sólo opera durante un período que se determina con base en la duración de ciertos hechos como son –para el caso que nos ocupa– el embarazo y descanso post-natal o el mandato y cese de funciones como directivo sindical.

Estabilidad de la mujer durante el embarazo. c- (...) se entiende que la estabilidad laboral prevista por el constituyente –y desarrollada por el legislador– en el caso de la mujer durante el embarazo y el descanso post-natal consiste en que la mujer trabajadora en tal supuesto no puede ser despedida, ni siquiera por causa justificada cometida antes o durante el período que comprende la protección. Al respecto, se entiende por "despido" la manifestación unilateral de voluntad emitida por el patrono, en virtud de la cual se da por terminado el contrato de trabajo, produciéndose la ruptura de los vínculos laborales generados entre el patrono y el trabajador como consecuencia de dicho contrato.

Estabilidad laboral del directivo sindical. (...) en el caso de los directivos sindicales su estabilidad laboral opera únicamente cuando no existe justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, que haya sido calificada previamente por la autoridad competente. Es decir que cuando el trabajador en estas circunstancias incurre en una causal de terminación del contrato sin responsabilidad para el patrono y la misma es declarada por la autoridad competente, el patrono está facultado para despedirlo, aún cuando se encuentre fungiendo como directivo sindical o no haya transcurrido un año de haber cesado en sus funciones como tal. Ahora bien, si el trabajador no ha incurrido en ninguna de las causales a las que se ha hecho referencia, el patrono no puede despedirlo pues si lo hace, dicho despido no surte efectos, en el sentido que los vínculos laborales existentes entre el patrono y el trabajador subsisten mientras dure el período de estabilidad laboral.

Efectos del despido en casos de estabilidad relativa. Sin embargo, no es posible obligar al patrono a conservar en las instalaciones del centro laboral a una persona que no es de su confianza, ya sea por causa justificada o no, por lo que es razonable que en los supuestos de estabilidad laboral previstos por los arts. 42 y 47 Cn. el patrono renuncie a recibir la prestación que le corresponde en virtud del contrato de trabajo –ejecución de una obra o prestación de un servicio– siempre que cumpla con la obligación de pagar el salario o remuneración al trabajador, lo cual es suficiente para suponer que el contrato está



vigente y considerar que el despido no ha surtido sus efectos. En conclusión, en los casos de estabilidad laboral regulados en los arts. 42 y 47 Cn. –y concretados en los arts. 113 y 248 CT– el despido efectuado por un patrono es ineficaz y por lo tanto no se produce ruptura entre los vínculos generados entre el empleador y el trabajador, en el sentido que aquél debe seguir reconociendo a éste su salario o remuneración tal como si el contrato estuviera vigente, aunque el patrono decida renunciar a su contraprestación consistente en la ejecución de la obra o prestación del servicio por parte del trabajador.

Sentencia pronunciada por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, el 30 de abril de 2002, en el proceso de inconstitucionalidad Ref. I-26-99.
Art. 42, 47 Cn., Arts. 113 y 248 C.T.

2) Al no producirse la terminación del contrato de trabajo, lo que procede en caso despido es la cancelación de salarios no devengados por causa imputable al patrono. La pretensión de la trabajadora Cartagena Estrada es que se le paguen sus salarios que legítimamente le corresponden, desde el momento mismo en que se le separa de hecho, del cargo que desempeñaba en la empresa; pues por su condición de mujer embarazada goza de determinada protección o fuero como se ha dado en llamar a esa garantía que no permite ser despedida de su trabajo como cualquier trabajadora ordinaria de la empresa. Como antes lo hemos expresado, el despido de hecho ejecutado en tales circunstancias, no produce la ruptura del vínculo laboral existente y por ese motivo la acción pertinente que debe incoarse para exigir judicialmente la satisfacción del derecho violado, es la de salarios no devengados por causa imputable al patrono, que es precisamente lo que ha planteado la trabajadora.-

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de septiembre de 200. Recurso de Casación ref. 379-2000
Art. 113 C.T.

3) Estabilidad de la mujer embarazada. En cuanto a la excepción de abandono señalada (...) refiriéndose a la causal contemplada en el Art. 50 numeral 12 del C. de Tr., es de hacer notar que, el abandono de labores no es al que se refiere el artículo antes citado, pues el mismo establece las causales de terminación de contrato sin responsabilidad patronal y además de conformidad al Art. 113 del mismo cuerpo legal, la mujer embarazada no puede ser despedida por dichas causales a menos que se siga un juicio previo para establecer las mismas y aún el efecto de la sentencia únicamente empezará a surtir cuando termine el embarazo y el período de descanso post-natal que conforma la garantía de estabilidad de la mujer en estado de gravedad.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2001. Recurso de Casación ref. 375-2001
Art. 113 C.T.

Extinción del Contrato Laboral

Despido

Los sujetos facultados para comunicar el despido son el patrono y sus representantes patronales. De acuerdo a jurisprudencia de esta Sala, el artículo 55 del Código de Trabajo, es la disposición que regula de forma específica los sujetos que pueden realizar la ruptura del vínculo laboral de forma unilateral por decisión de la empresa, y es ahí donde se pone de manifiesto que las únicas personas que pueden comunicar el despido, para que éste surta sus efectos jurídicos son el patrono y sus representantes patronales.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref. 175-C-2005.
Art. 55 C.T.

Causales de Despido

1) Las causales justificativas del despido deben ser alegadas dentro del término de la prescripción de las acciones que el patrono tiene contra el trabajador. Ninguna de las causales contempladas en el Art. 50 del Código de Trabajo, pueden ser planteadas sino es dentro del plazo que la ley le concede a la parte interesada, para invocarla como acción en contra del trabajador; lo anterior es respaldado por la doctrina del derecho, siempre que se trate de causales que puedan ser el fundamento de las acciones pertinentes, pues resultaría desventajoso y pondría en riesgo la seguridad jurídica de cualquier trabajador, el hecho de que el patrono pueda excepcionarse en cualquier momento probando faltas cometidas por aquél, ocurridas mucho tiempo atrás, es decir, transcurrido el tiempo de la prescripción; (...).

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de abril de 2002. Recurso de Casación Ref. 405 Ca. 2ª Lab.
Arts. 50 y 610 C.T.

2) Facultan al patrono para proceder a la terminación de contrato sin incurrir en responsabilidad. La ley franquea la posibilidad de que el patrono ante ciertos eventos producto del primer caso, la ley franquea la posibilidad de que el patrono ante ciertos eventos producto del comportamiento del trabajador, tenga la alternativa legal de dar por terminado el contrato de trabajo que los vincula y de no reconocerle al trabajador su indemnización por el tiempo de servicios; pero la aplicación de dichas causales de justificación, quedan a criterio prudencial del empleador, no es imperativo que en todos los casos en que se haya verificado la causa deba irreversiblemente sancionarse de esta forma al trabajador (...).

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de septiembre de 2002. Recurso de Casación Ref. 348 Ca 2ª Lab. Art. 55 C.T.

3) Elementos de la causal relacionada a la inasistencia sin causa justificada. En este estado, es necesario señalar, que la causal del art.

50 No. 12 Tr., consta de dos elementos inseparables: un elemento material, objetivo, y un elemento causal o subjetivo. El hecho objetivo de la inasistencia del trabajador a sus labores, y el elemento causal, que la ausencia no tenga causa justificada o que no tenga permiso del empleador. Puede haber inasistencia del trabajador a sus labores, sea con permiso del empleador o con causa justificada: por enfermedad, para atender obligaciones familiares, por detención provisional, y otras más. En este caso, únicamente se ha probado la inasistencia, por lo cual no se ha justificado debidamente la causal.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 6 de mayo de 1996, en el Recurso de Casación Ref. 322 96. Toruño vrs. Serrano
Art. 50 N° 12 C.T.

4) Delimitación de la causal consistente en “causar lesión a los intereses económicos del patrono”. La causal relativa a “causar lesión a los intereses económicos del patrono”, no comprende el delito de hurto en grado de tentativa. La causal en referencia expresa claramente que el supuesto planteado por la norma, requiere la comprobación de un elemento determinante, el cual es la “Lesión” a los intereses económicos del patrono, para lo cual debe entenderse la palabra lesión, en su sentido natural y obvio, es decir, como un daño material o un menoscabo real en dichos intereses; lo que no incluye el delito en grado de tentativa, como lo expresa el impetrante, pues la legislación laboral en referencia a dicho numeral, no juzga propiamente la intención del actor como es el caso de la tentativa, sino las consecuencias del acto mismo, de ahí que, si el legislador hubiese condenado la intención, no se referiría en forma explícita al término LESIÓN; prueba de ello, es que el mismo Art. 50 del C. de Tr., prevé en su numeral once, el hecho de poner en grave peligro..., lo que es completamente distinto a lo expuesto en el numeral citado por el recurrente (...).

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de septiembre de 2002. Recurso de Casación Ref. 348 Ca. 2° Lab.
Art. 50 numeral 9° y 11° C.T.

5) La negligencia o irresponsabilidad de un trabajador no se puede establecer por medio de una nota mediante la cual se le hace un recordatorio de sus obligaciones. El documento que corre agregado a fs. 7 es una nota mediante la cual se le recuerda al actor, sobre sus obligaciones laborales, y no obstante que no fue redarguido de falso por la parte actora y por lo tanto se tiene por reconocido a la luz del Art. 265 numeral 3° Pr.C.; éste no puede tener eficacia probatoria, pues con el mismo no se puede demostrar la negligencia o irresponsabilidad en el desempeño del cargo que haya motivado el despido y que por lo tanto lo justifique.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de octubre de 2005. Recurso de Casación Ref. 94-C-2005.
Art. 265 Ord. 3° Pr.C. y 402 C.T.

6) Presupuesto para que opere como causal de justificación del despido, el abandono de las labores durante la jornada de

trabajo. En lo referente a los artículos mencionados, es decir, el Art. 32 numeral 1° del C. de Tr. debe dejarse claramente establecido que esta causal únicamente procede cuando previamente a la infracción cometida por el trabajador, éste haya realizado la misma falta dentro de los seis meses anteriores, y la constancia de esta última debe estar plasmada en un acta que al efecto levanta la Inspección General de Trabajo, Art. 50 numeral 19 del C. de Tr.; por lo que al no haberse comprobado dentro del presente caso, dicho requisito, lo procedente era declarar sin lugar la excepción por esta causa.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de febrero de 2004. Recurso de Casación Ref. 492 Ca. 2° Lab.
Arts. 32 Ord. 1° y 50 Ord. 19 C.T.

Despido a Plazo

El hecho de que se fije plazo para el cumplimiento del despido, no es óbice para que produzca efectos jurídicos. Es cierto que la ley no regula el despido a plazo pero tampoco lo prohíbe, como tampoco inhibe a una trabajadora que de manera unilateral toma la decisión de renunciar de la empresa para la cual trabaja, fijando el día en que ha de cesar en su cargo, en ese sentido no hay objeción para pensar que un acto jurídico y no fenómeno como lo define la Cámara, no puede producir sus efectos de derecho sólo porque se fije un plazo para su cumplimiento, mas cuando existe, como en este caso, una clara intención expresa dada por escrito de parte de la patronal para separar a la trabajadora de su cargo, sea o no con motivo justificado. En los conflictos individuales de trabajo, el despido tiene una connotación especial, a tal grado que no solo basta ejecutar materialmente el despido a través de estereotipadas frases como “a partir de este momento queda despedida” sino que hay situaciones en que la misma ley le da la oportunidad a la trabajadora para reivindicar su dignidad cuando le permite considerarse despedida por los actos ejecutados por el patrono o de su representante que por su intencionalidad pueda la misma trabajadora estimarlos como ofensivos o vejatorios.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 15 de marzo de 2001. Recurso de Casación Ref. 412-2001.

Despido de Hecho

1) Todo despido de hecho se presume injusto. Es necesario aclarar que el legislador no exige la prueba directa del despido y sus circunstancias, sino que el requerimiento va encaminado a establecer la cesación de labores por parte de un trabajador, como hecho fáctico comprobable, pues a partir de ese momento es que puede contabilizar el operador de justicia, los quince días hábiles siguientes al hecho jurídico que presume. Dicho en otra forma: el hecho conocido que debe establecerse en relación a este extremo, es la cesación de labores por parte del trabajador en un día cierto y comprobado, y a partir de ahí es que se deduce otro asidero legal, fundamentado en otra presunción, la cual se encuentra en el Art. 55 inc. 3° del C. de Tr., en donde se establece que todo despido de hecho se presume injusto y, por tanto, generador del derecho al pago de la indemnización correspondiente. Exigir más elementos como lo requiere la Cámara,



pone en evidencia que se ha hecho una interpretación equivocada del Art. 414 Inc. 4º del Código de Trabajo, siendo procedente en consecuencia casar la sentencia de mérito.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 14 de octubre de 2003. Recurso de Casación ref. 509 Art. 414 C.T.

2) El despido de hecho acarrea responsabilidad para el patrono.

El despido de hecho es un acto jurídico verificado por el patrono, mediante el cual se le pone fin a la relación laboral existente entre éste y un trabajador, por tal razón en determinados casos debe acreditarse siempre en autos para tener derecho a deducir al patrono la responsabilidad que le cabe por el acto injusto ejecutado. Dicho sea de paso el despido realizado por el patrono, es la contrapartida a la estabilidad laboral, que es precisamente el derecho que tiene el trabajador de permanecer en el trabajo para el cual fue contratado; es obvio y así lo reconoce nuestra normativa laboral, que el despido le pone fin al contrato de trabajo pero también le acarrea responsabilidad al patrono cuando lo ha ejecutado sin que tenga alguna justificación para ello, por eso en los conflictos individuales promovidos por la parte laborante originados por un despido de hecho, es indispensable probarle al juez que efectivamente el patrono mismo o su representante realizó o dio la orden de que se produjera tal acontecimiento en perjuicio del trabajador, que es en síntesis el hecho alrededor del cual debe versar y aportarse toda la prueba. La ley permite demostrar esa situación por diferentes medios que van desde la prueba directa hasta la presuncional, para darle la oportunidad al despedido de hacer valer sus derechos, frente a lo que él considera una arbitrariedad o una decisión injusta.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del once de junio de dos mil dos, en el Recurso de Casación Ref. 420 cº 2º Lab. Art. 55 C.T.

3) Despido comunicado por persona distinta del patrono y del representante patronal. (...)En cuanto a este punto, es de hacer notar, que el acto de notificación por sí mismo, podría verse como un acto particular, tomando en cuenta que la Jefe de Recursos Humanos únicamente da constancia personal del acto de notificación, lo que podría concluirse que se trata de un mero acto privado, que se trató de revestir con alguna formalidad de autenticidad, por el sello y firma de esta como funcionaria de la institución; pero al margen de esa mera formalidad, también es de advertir, que el Art. 55 del C. de Tr. otorga la facultad de ejecutar el acto del despido de forma directa a los representantes patronales y que si el acto antes manifestado, se comunica por persona diferente al patrono o sus representantes; es decir, sujetos sin facultades para el ejercicio de dirección dentro de la institución, deberá ir dicha comunicación por escrito y firmado por el que tiene esa potestad (...).

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 1 de octubre de 2002. Recurso de Casación Ref. 440 Ca. 2º Lab. Art. 55 C.T.

Despido Indirecto

1) Presunción de despido indirecto. De acuerdo al Art. 55 inciso 3º C.T., se presume la existencia del despido, cuando al trabajador no le fuere permitido el ingreso al centro de trabajo dentro del horario correspondiente. Así pues, siendo que en efecto se ha establecido que el vigilante no permitió el ingreso a la trabajadora demandante, el despido se presume.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 11 de julio de 2006. Recurso de Casación Ref. 43-C-2006. Art.55 inc.3º C.T.

2) No opera la presunción de despido establecida en el art. 414 C.T.

Esta Sala después de analizar el argumento expuesto por el licenciado García Molina, considera que la infracción a la que se hace referencia no se cometió por parte del Tribunal ad-quem, ya que el artículo en mención regula una presunción aplicable únicamente en los casos de despido directo o de hecho, exponiendo el citado artículo en lo pertinente: “”En los juicios de reclamo de indemnización por despido de hecho, también tendrá lugar la presunción a que se refiere el inciso anterior cuando concurriendo el patrono a la audiencia conciliatoria, se limitare a negar el despido o no se aviniere al reinstalo que el trabajador le solicite o que, con anuencia de éste, le proponga el juez...””; y en el caso de mérito, el recurrente manifiesta que se ha establecido con la prueba vertida en el proceso el despido INDIRECTO del que fue objeto el trabajador por parte del representante legal de la sociedad demandada, lo que demuestra que la aplicación de la antes referida presunción no era operante en el presente caso, pues de la lectura de la demanda y de lo expuesto por el impetrante se concluye que se trata de dos formas de despido diferentes, y que son entre ellos excluyentes; es decir, cuando se trata del despido presunto o indirecto, lo que se debe establecer en el proceso, es la realización de acciones de parte del patrono, o sus representantes, que de acuerdo a ley constituyen hechos vejatorios en detrimento del trabajador, y que hagan presumir que su objetivo último es el despido del trabajador; no siendo por consiguiente pertinente lo que plantea el recurrente como una infracción de ley; por lo que impone declarar que no ha lugar a casar la sentencia por tal motivo.

La ley no exige comportamiento determinados para que se entienda ocurrido el despido indirecto.

Efectivamente, existe una interpretación errónea por parte de la Cámara en lo relativo a la norma en comento, debido a que el Tribunal sentenciador consideró que el dicho por el actor en la demanda, era manifestamente un “despido indirecto” ejecutado por persona distinta de las autorizadas para validar tales actos; sin embargo, del estudio de la misma, se llega a advertir, que lo trascendente en tal caso, fue que se le impidió el ingreso a la demandante, por lo que las palabras que agregó el vigilante de la sociedad demandada, únicamente debían tomarse como una justificación del motivo por el cual no se le permitió el ingreso a la trabajadora Magaña Magaña a su centro de trabajo; habiendo por tanto, la Cámara restringido o limitado el sentido de la norma, exigiendo en el caso concreto

comportamientos determinados para que se entendiera un despido indirecto, siendo extremadamente rígidos en la observancia de los hechos y su valoración (...).

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 6 de diciembre de 2002, en el Recurso de Casación Ref. 489 C° 1° Lab.
Art. 55 Inc. 3° y 414 C.T.

3) Se entiende que las personas que dan acceso al centro de trabajo, permiten o restringen el ingreso de una persona, por orden del patrono. Esta Sala considera: que el Art. 55 inc. 3ª es claro en señalar que se presume la existencia del despido cuando el trabajador no le fue permitido el ingreso al centro de trabajo dentro del horario correspondiente. Existe abundante jurisprudencia al respecto puesto que se entiende que las personas que dan acceso al centro de trabajo, permiten o restringen el ingreso de una persona, por orden del patrono y no por iniciativa propia. La trabajadora demandante presentó dos testigos, cuyos testimonios establecen plenamente que a aquélla se le impidió el ingreso a su trabajo, que las instalaciones estaban cerradas para ella y que el vigilante, de nombre Félix de Jesús Rivas, expresamente le manifestó que no podía ingresar a las mismas. La Cámara por su parte interpreta erróneamente el citado Art. 55 inc. 3ª C. de T., cuando pretende que además se comprueben determinadas circunstancias no exigidas por esa norma, para darle vigencia a la misma, cuando para tener por acontecido el despido en base al citado artículo, bastaba probar tal como lo hizo la trabajadora, simple y llanamente que no se le dejó ingresar por impedírsele así, vigilantes de la empresa quienes le manifestaron que tenían ordenes de no permitirle entrar.”

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de septiembre de 2001. Recurso de Casación Ref. 440-2001.
Art. 55 Inc.3° C.T.

Despido Injustificado

1) El patrono está facultado para despedir a un trabajador sin causa justificada, toda vez, que lo indemnice conforme a la ley. En cuanto a la estabilidad laboral, esta Sala esencialmente ha hecho consideraciones aplicables a aquellos servidores públicos cuya situación no se encuentra regulada por el CT, pues en el caso de los servidores públicos incluidos en la regulación del CT y de los trabajadores del sector privado, se ha dicho que el patrono está facultado para despedirlos, sin causa justificada, toda vez que los indemnice conforme a la ley, tal como lo prescribe el art. 38 Cn.

Sentencia pronunciada por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, el 30 de abril de 2002. Proceso de Inconstitucionalidad Ref. I-26-99.
Art. 38 Cn.

2) Si las causas que eximen de responsabilidad al patrono no se oponen dentro del plazo de la prescripción de las acciones contra el trabajador, es despido se entiende que es injustificado. Los hechos que configuran la causa de justificación del despido no pueden ser alegados en cualquier tiempo. (...) Si a la fecha en

que el patrono se excepcionó alegando que existía causa legal que justificaba el despido del señor Hernández, ya había transcurrido más de un año, como mínimo, de la época en que ocurrieron algunos de los hechos, que a su juicio, fueron la causa de la pérdida de confianza, sería absurdo y arbitrario valorar como prueba de descargo tales declaraciones y concluir con base a ellas que el despido está plenamente justificado. Cuando se trata de situaciones como la presente, el demandado debe probar fehacientemente la fecha en que ocurrieron los hechos que le merecieron la pérdida de confianza, pues no pueden ser alegados en cualquier tiempo. Un pronunciamiento con tal argumento, es contrario a la ley y al principio de seguridad jurídica, el cual, según la jurisprudencia constitucional es, “la condición resultante de la predeterminación, hecha por el ordenamiento jurídico, de los ámbitos de licitud e ilicitud en la actuación de los individuos, lo que implica una garantía para los derechos fundamentales de la persona y una limitación a la arbitrariedad del poder público pues los Juzgadores están obligados a respetar los límites que la ley prevé.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 9 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref. 33-C-2005.
Art. 50 C.T.

3) Presupuestos para que opere la presunción de despido. La relación laboral quedó plenamente establecida como ha quedado demostrado, y por ende, la fecha en la que cesó la relación a partir de la cual transcurrieron los quince días hábiles para interponer la demanda, presupuesto que fue cumplido en forma legal. Asimismo, no obstante haber comparecido la demandada a la audiencia conciliatoria, ésta se limitó a negar los hechos y no propuso fórmula de arreglo alguna. Por consiguiente, habiéndose cumplido los presupuestos que exige la ley, el despido se presume conforme al Art. 414 C.T.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 20 de marzo de 2006. Recurso de Casación Ref. 280-C-2005
Art. 414 C.T.

El Art. 414 Inc.4º C.T. citado como precepto infringido, establece los presupuestos para que opere la presunción legal de despido, a que se refieren los incisos 1 y 2 del mismo, al señalar que la demanda deberá presentarse “dentro de los quince días hábiles siguientes a aquel en que ocurrieron los hechos”, que el demandado no haya concurrido a la audiencia conciliatoria sin justa causa, o que concurriendo manifestare que no está dispuesto a conciliar; y además, que en el proceso llegue a establecerse, por lo menos, la relación de trabajo.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 21 de enero de 2003, Recurso de Casación Ref. 492 Ca. 1ª Lab.
Art. 414 C.T.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 9 de abril de 2002. Recurso de Casación Ref. 413 C° 2ª Lab.
Art. 414 C.T.



4) Establecidos los presupuestos para que opere la presunción de despido, la obligación de aportar prueba directa es únicamente sobre la relación laboral. La obligación de aportar prueba directa, a partir de esa posición —que opera la presunción de despido— es que para el caso de despido, el trabajador (a) limitará su aporte probatorio a establecer fundamentalmente su relación laboral, o sea, la prestación ininterrumpida de servicios bajo la disposición de su patrono dentro de un lapso determinado y la presentación de su demanda dentro de los quince días subsiguientes a la fecha en que ocurrió el hecho generador de su acción; de tal suerte, que establecidos esos dos presupuestos y no existiendo prueba en contrario, procede darle vigencia a la presunción del despido con las consecuencias legales del caso. Sobre este punto, es necesario aclarar que el legislador no exige la prueba directa del despido y sus circunstancias, sino que el requerimiento va encaminado a establecer la cesación de labores por parte de un trabajador, como hecho fáctico comprobable, pues a partir de ese momento es que puede contabilizar el operador de justicia, los quince días hábiles siguientes al hecho jurídico que presume. Dicho en otra forma: el hecho conocido que debe establecerse en relación a este extremo, es la cesación de labores por parte del trabajador en un día cierto y comprobado, y a partir de ahí es que se deduce otro asidero legal, fundamentado en otra presunción, la cual se encuentra en el Art. 55 inc. 3º del C. de Tr., en donde se establece que todo despido de hecho se presume injusto y, por tanto, generador del derecho al pago de la indemnización correspondiente.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 14 de octubre de 2003. Recurso de Casación Ref. 509

Art. 414 C.T.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 3 de octubre de 2003. Recurso de Casación Ref. 512 Ca. 1ª Lab.

Art. 414 C.T.

Despido Justificado

1) Efectos del despido justificado. Para los efectos pecuniarios del despido éste puede dividirse en dos: despido por causa justificada y despido sin causa justificada. En el primer caso, la ley franquea la posibilidad de que el patrono ante ciertos eventos producto del primer caso, la ley franquea la posibilidad de que el patrono ante ciertos eventos producto del comportamiento del trabajador, tenga la alternativa legal de dar por terminado el contrato de trabajo que los vincula y de no reconocerle al trabajador su indemnización por el tiempo de servicios; pero la aplicación de dichas causales de justificación, quedan a criterio prudencial del empleador, no es imperativo que en todos los casos en que se haya verificado la causa deba irreversiblemente sancionarse de esta forma al trabajador (...).

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de septiembre de 2002. Recurso de Casación Ref. 348 Ca 2ª Lab.

Art. 55 C.T.

Terminación con Responsabilidad Patronal

El no pago de los salarios da lugar a la terminación del contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono. De la lectura de la demanda, esta Sala advierte que las pretensiones planteadas por la parte actora, al menos en lo relativo a la indemnización, devienen en la ineptitud de la misma, ya que tal y como aparece en el contenido expuesto por la Procuraduría Auxiliar de Trabajo, la causa que generó la petición, no está enmarcada dentro del texto contenido en el Art. 56 del C. de Tr.; pues como se indica a fs. 1 del proceso, la demandante se retiró de su lugar de trabajo porque no se le pagaban sus salarios desde el primero de noviembre del dos mil dos, optando así por darse por despedida. (...) en el caso de mérito, estamos frente a una violación grave por parte del patrono de las obligaciones establecidas en el Art. 29 del C. de Tr., lo cual se encuentra tipificado en el numeral noveno del Art. 53 del C. de Tr. En éste último caso, lo que procede es iniciar un juicio individual de trabajo solicitando al Juez que se declare terminado el contrato, por la grave violación a la ley, y no lo que solicitó la parte actora en su demanda, de tal forma que lo procedente es declarar inepta la pretensión de indemnización, dejando a salvo el derecho del actor para intentar la acción correspondiente.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de marzo de 2004. Recurso de Casación Ref. 521 Ca. 2ª Lab.

Arts. 29, 53 y 56 C.T.

Obligaciones del Patrono

Deber de Previsión Social

Sujetos obligados. En cuanto a los otros sujetos obligados al pago de la seguridad social —los patronos y el Estado— de la misma Constitución deriva tal obligación, a la cual no pueden sustraerse, aun cuando la forma y cuantía de tal pago serán las que determine la ley.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de abril de 2005. Proceso de Amparo Nº 44-2003.

Respeto de la Libertad Sindical

1) El derecho de libertad sindical debe ser garantizado frente a todos los sujetos que pudieran atentar en su contra. Finalmente, la libertad sindical, como derecho fundamental exige algo más que su simple reconocimiento jurídico, puesto que debe ser garantizado frente a todos aquellos sujetos que pudieran atentar contra ella (el Estado, los empresarios u organizaciones empresariales o el propio sindicato). Respecto a esta última característica, cuando el posible agravante es el empleador o las organizaciones patronales,

el denominado Fuero Sindical se constituye como el conjunto de medidas que protegen al dirigente contra cualquier perjuicio que pueda sufrir por el ejercicio de su actividad sindical.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de abril de 2007. Proceso de Amparo N° 468-2005.

2) Actuaciones del patrono que atentan contra el derecho de libertad sindical. A juicio de este Tribunal, lo que se ha dado es una maniobra de parte del patrono, para poder despedir a la actora, por haber participado en la supuesta “huelga”, al amparo de una declaratoria de ilegalidad de la misma, la cual perfectamente pudo haberse dado sin que el Juez que la declaró así, tuviera conocimiento de que a su vez, estaba vigente una suspensión de labores por falta de materia prima. Resulta evidente pues, que, aunque el Juez haya prevenido a los supuestos “huelguistas” (según el informe que el mismo patrono le proporcionó) que se presentaran el diez de junio a reanudar labores, ello no tenía ninguna validez, pues no había labores que realizar, por falta de materia prima (...). Lo anterior es sumamente grave, pues conlleva una conducta contraria a la ética por parte del patrono, que atenta contra los derechos de la trabajadora demandante, llevando a cabo lo que en doctrina y en otras legislaciones se denomina “prácticas laborales desleales” (...), tratando de hacer parecer como ilegal una actividad realizada en el ejercicio de sus derechos derivados del Principio Constitucional de Libertad Sindical, que ni siquiera puede calificarse de huelga –no obstante la calificación dada por el Juez Cuarto de lo Laboral– pues se considera como huelga “toda suspensión del trabajo por breve que esta sea” (...). Al respecto nuestro Código de Trabajo (Art. 30 Ord. 5º) prohíbe expresamente a los patronos hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los trabajadores por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo y en el Art. 205 literal c) prohíbe hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 11 de julio de 2006. Recurso de Casación Ref. 43-C-2006 Arts. 7 y 47 Cn. 30 ord.5º y 205 lit. c) C.T.

Respeto a la no Discriminación

La norma constitucional que establece que a trabajo igual corresponde igual remuneración se aplica a todos los trabajadores del sector privado y público. Respecto a la interpretación del Ord. 1º del Art. 38, ha señalado la jurisprudencia constitucional que “si el trabajo, dentro de las condiciones objetivas a que se ve sometido, no puede regularse, convencional o legalmente, obviando todos los aspectos relacionados con la esfera jurídica que conforman los derechos, los valores y principios constitucionales, orientados a la potenciación de la persona humana, (...) { el Art. 38 Ord. 1º Cn.} debe considerarse como una norma de equiparación establecida a favor de todos los trabajadores, independientemente del ámbito en

el cual desempeñen sus labores, sea éste público o privado, pues representa una de las condiciones mínimas de las cuales debe gozar el trabajador, ya que se constituye en una manifestación concreta del principio de igualdad consagrado en el Art. 3 Cn.

En estos términos, la interpretación que debe hacerse del Art. 38 cn., en su Ord. 1º necesariamente consiste en que, ante el desempeño de una misma actividad que requiere la exteriorización consciente de la energía física y psíquica de una determinada persona, a fin de conseguir la realización o satisfacción de una necesidad, un interés o una utilidad social, cualquiera otra que se encuentre desempeñando exactamente esa misma actividad, dentro de un mismo lugar de trabajo, en la empresa privada o en las entidades públicas, debe obtener idéntica remuneración independientemente de los rasgos que puedan diferenciarla de sus demás compañeros de trabajo a quienes se les haya asignado realizar exactamente la misma labor, en virtud de que debe valorarse de la misma manera esa exteriorización de energía que desarrolla, pues el trabajador, debe gozar de las mismas prerrogativas que éstos, so pena de incurrir en una violación a este derecho de igualdad en la remuneración que expresamente establece la Constitución como manifestación del principio de igualdad consagrado en el Art. 3 de la misma, ambas normas a las que están sujetos tanto los particulares –Art. 73 Ord. 2 Cn.– como los funcionarios públicos –Arts. 86 y 235 Cn.–

Sentencia pronunciada por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de octubre de 2000. Proceso de Amparo N° 82-99.

Obligaciones del Trabajador

Deber de Eficiencia

Debe hacerse del conocimiento del trabajador las funciones, a efecto de poder exigir su cumplimiento. En lo relativo a los ordinales 2º y 3º del Art. 31; y el ordinal 16º del Art. 50 del C. de Tr. éstos no se han comprobado, pues los mismos hacen referencia al incumplimiento manifestado por parte del trabajador a sus labores en un horario que se supone debió estar a la orden del patrono, y que a su vez debió preceder una orden expresa de parte del empleador, o sus representantes, para que se verificara determinada actividad por parte del trabajador, lo cual no aparece comprobado dentro del proceso. Por otra parte, como ya se hizo mención en una parte de la sentencia, no se puede dar por válido el manual de funciones de motorista proporcionado por la parte demandada, ni el horario rotativo que supuestamente le correspondía, ya que, para ambos casos se necesitaba, que apareciera comprobado en el proceso, que el trabajador tenía pleno conocimiento de ambas cosas, es decir, que en estos casos y por los medios que aparecen determinados los extremos que se pretenden comprobar, era requisito necesario, establecer que el demandante tenía pleno conocimiento de sus funciones y horarios, lo cual no se pudo comprobar; lo cual difiere



completamente en lo referente al Reglamento Interno de Trabajo, el que de conformidad con lo establecido en el Art. 306 del C. de Tr., en el cual se expresa que una vez vigente tal instrumento se presume que los trabajadores lo conocen y no pueden alegar desconocimiento del mismo.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de febrero de 2004. Recurso de Casación ref. 492 Ca. 2ª Lab.
Art. 31 Ord. 2º y 3º, y Art. 50 Ord. 16º C.T.

Prestaciones Laborales

Aguinaldo

1) El derecho de aguinaldo es autónomo. El derecho de vacaciones completas, así como el de aguinaldo completo, son derechos autónomos que no pueden entenderse coligados- o unidos al derecho de la indemnización, pues las causas que los generan son diferentes, requiriéndose para cada caso, prueba sobre un extremo determinado, por ejemplo, para el derecho a la indemnización, que se establezca el despido; pero tratándose de prestaciones independientes, el accionar por parte del peticionario, puede verificarse de manera separada, sin que este produzca el efecto de cosa juzgada en alguna otra prestación, por lo que su tramitación es independiente.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de octubre de 2003. Recurso de Casación Ref. 114 U.S.
Art. 202 C.T.

2) Pérdida del aguinaldo completo. El Art. 201 del C. de Tr., que literalmente reza: “Perderán totalmente el derecho al aguinaldo los trabajadores que en dos meses sean o no consecutivos, del período comprendido entre el doce de diciembre anterior, al once de diciembre del año en que habría de pagarse la prima, haya tenido en cada uno de dichos meses mas de dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo, aunque éstas fueren de medio día”; en donde, no obstante cometerse una causal de terminación de contrato sin responsabilidad patronal, la sanción que se impone es la de no pagar el aguinaldo, presumiéndose que el trabajador sigue prestando el servicio para el patrono.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de septiembre de 2002. Recurso de Casación Ref. 348 Ca. 2ª Lab.
Art. 201 C.T.

3) Quien solicita pago de aguinaldo completo debe comprobar la continuidad de las labores. En cuanto al pago de los aguinaldos completos del período que se reclama, se aplica exactamente la misma regla de las vacaciones, es decir, que la parte demandante estaba en la obligación de establecer dentro del proceso, que su representada había prestado servicios de forma ininterrumpida, desde el día doce de diciembre de mil novecientos setenta y nueve hasta el once de

diciembre de mil novecientos ochenta; y así sucesivamente, hasta completar el último período de aguinaldo que se reclama, sin haberse ausentado en dos meses, sean o no consecutivos, mas de dos días en cada uno de los meses a los que se hace referencia, dentro del período señalado; lo anterior de conformidad a lo establecido en los Arts. 200 y 201 del C. de Tr., tampoco se comprobaron los requisitos necesarios para tener por establecido el extremo de los aguinaldos completos, siendo procedente declarar que no ha lugar a casar la sentencia recurrida.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del diecinueve de marzo de dos mil dos, en el Recurso de Casación Ref. 412 Ca. 2ª Lab..
Arts. 200 y 201 C.T.

Finiquito Laboral

Finiquito extendido en acta notarial tiene validez aunque en ella no se singularice el tipo de indemnización o responsabilidad. El hecho que el demandante no haya establecido de forma singular el tipo de indemnización o responsabilidad pecuniaria, no puede concluirse que ésta exoneración de pago no tenga validez, ya que los requisitos que la ley exige para que pueda tener calidad de plena prueba, el instrumento introducido al proceso, únicamente requiere que éste llene ciertas formalidades, como estar redactado en instrumento público, o en hoja extendida por el Director General de Inspección de Trabajo o juez competente, en el presente aso, el finiquito se extendió en acta notarial, una de las especies del instrumento público, y siendo ésta pertinente al punto en cuestión, lo procedente era darle la validez que la ley indica.

Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 22 de enero de 2004. Recurso de Casación Ref. 523 Ca. 1ª Lab.
Art. 402 Inc. 2º C.T.

Indemnización por Despido Injustificado

1) El pago de indemnización por medio de planilla no es válido. Es oportuno advertir, que esta Sala se pronuncia sobre la indemnización por despido injusto, no obstante que la sociedad demandada, por medio de su apoderada licenciada Rosenda Araceli Artiga Cáceres, con el escrito de fs. 45 de la p.p., presentó fotocopias certificadas de planillas, en donde consta pago de indemnización a la trabajadora demandante, por varios períodos, debido a que en primer lugar, dichas planillas son documentos privados no autenticados por lo que, de conformidad al inciso 2º del Art. 402 C. T., los recibos de pago de prestaciones por despido, debieron redactarse en hojas extendidas por la Inspección General de Trabajo o los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral, con los demás requisitos a que se refiere dicha disposición; y en segundo lugar el pago de la indemnización que alega la parte reo, constituye una excepción perentoria, que debió oponerse en forma expresa, de conformidad con los Arts. 394 y 578 ambos del C. de T., lo que no hizo la parte demandada.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 30 de octubre de 2006, en el Recurso de Casación Ref. 54-C-2005
Arts. 402 Inc.2ª, 394 y 578 C.T.

2) Consecuencias del despido injustificado. Para los efectos pecuniarios del despido éste puede dividirse en dos: despido por causa justificada y despido sin causa justificada. (...) En el segundo caso, no se requiere de alguna causal que justifique el acto para dar por terminado el vínculo laboral, y su consecuencia de conformidad con el Art. 58 C. de Tr., es la de indemnizar al trabajador de acuerdo a las reglas que la misma disposición establece; lo anterior nos lleva a concluir, que el efecto inmediato del despido de hecho es independiente de la causal de justificación, de tal suerte que se puede tener por establecido el primero y no la segunda, y no por esa razón dejar de tener plena existencia el despido.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de septiembre de 2002. Recurso de Casación ref. 348 Ca. 2ª Lab.
Art. 55 C.T.

3) El patrono está facultado para despedir a los trabajadores, aún sin causa justificada, siempre que los indemnice conforme a la ley. En cuanto a la estabilidad laboral, esta Sala esencialmente ha hecho consideraciones aplicables a aquellos servidores públicos cuya situación no se encuentra regulada por el CT, pues en el caso de los servidores públicos incluidos en la regulación del CT y de los trabajadores del sector privado, se ha dicho que el patrono está facultado para despedirlos, sin causa justificada, toda vez que los indemnice conforme a la ley, tal como lo prescribe el art. 38 Cn.

Sentencia pronunciada por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, el 30 de abril de 2002. Proceso de Inconstitucionalidad N° I-26-99.
Art. 38 Cn.

Vacaciones

1) Cuando se reclama pago de vacaciones, no operan presunciones, debe existir prueba del tiempo laborado. En el presente caso, las vacaciones, como prestación singular, reclamadas por la demandante, exigen que el trabajador haya prestado sus servicios por el año que reclama, pero a la vez, debe establecer que dentro de ese año, prestó sus servicios para un mismo patrono o establecimiento, por más de doscientos días de forma continua y efectiva; lo cual es suficiente para que se tenga por establecido el derecho a que se le paguen las vacaciones del período establecido con la prueba aportada, y solo ahí es donde el patrono está en la obligación de desvirtuar el adeudo que se deduce, por medio de la presunción, las vacaciones a las que el trabajador tiene derecho.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de marzo de 2002. Recurso de Casación Ref. 412 Cº 2ª Lab.
Arts. 178 y 180 C.T.

2) Criterio actual sobre las vacaciones, es un derecho autónomo.

El derecho de vacaciones completas, así como el de aguinaldo completo, son derechos autónomos que no pueden entenderse coligados- o unidos al derecho de la indemnización, pues las causas que los generan son diferentes, requiriéndose para cada caso, prueba sobre un extremo determinado, por ejemplo, para el derecho a la indemnización, que se establezca el despido; pero tratándose de prestaciones independientes, el accionar por parte del peticionario, puede verificarse de manera separada, sin que este produzca el efecto de cosa juzgada en alguna otra prestación, por lo que su tramitación es independiente.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de octubre de 2003. Recurso de Casación Ref. 114 U.S.
Art.187 C.T.

3) Criterio anterior sobre las vacaciones: el derecho al pago de vacaciones que estable el art. 187 C.T. Es accesorio a la indemnización por despido injustificado. el Art. 187 C. de Tr. dispone que este derecho únicamente sobreviene a consecuencia de una terminación de contrato con responsabilidad patronal, es decir, que no se trata de un derecho autónomo e independiente, como lo quiere hacer notar el impetrante, de tal forma, que si la Cámara sentenciadora consideró que existía una causal de terminación de contrato que justificara el despido, no existía razón por la que mantuviera la condena en relación a esta prestación accesorio a la indemnización, pues como ya se expresó, la condena de la misma, solo procede en los casos de terminación de contrato de forma injustificada.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de abril de 2002. Recurso de Casación Ref. 405 Ca. 2ª Lab.
Art.187 C.T.

Salario

Definición. Según el artículo 119 del Código de Trabajo, El salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta, en virtud de un contrato de trabajo. Asimismo, prescribe que se considera parte integrante de él todo lo que recibe el trabajador en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades.

Principio de igualdad de remuneración. Entre otros principios que rigen al salario, cabe destacar el de la igualdad en la remuneración (art. 38 ord. 1º Cn.), en virtud del cual por un trabajo de la misma naturaleza, el empleador o patrono está obligado a pagar el mismo salario. Dicho principio es trascendental, pues se fundamenta en la igualdad, que es uno de los valores Constitucionales (art. 3).



Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de marzo de 2007. Proceso de Inconstitucionalidad N° 26-2006
Art. 38 Ord. 1° Cn

Salario Básico

1) Las sumas de dinero que el trabajador recibe para desempeñar a cabalidad sus funciones, no constituyen salario. Las sumas de dinero que un trabajador recibe para desempeñar a cabalidad las funciones asignadas no constituyen salario. No resulta lo mismo con las sumas de dinero que el demandante recibía para combustible, porque es indudable que la misma la recibía, para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones de mecánico, por lo que de conformidad con el último inciso del artículo antes mencionado, dichas sumas de dinero no constituyen salario.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 24 de enero de 2005. Recurso de Casación ref. 517
Art. 119 C.T.

2) Cuando se reclama el pago de salarios, surge para el patrono la carga de probar la cancelación de los mismos. Respecto al reclamo sobre el pago de salario correspondiente al dieciocho de abril de dos mil cinco, existiendo prueba en el proceso que el último día laborado fue el dieciocho de abril del año referido, y no habiéndose establecido por la parte demandada que canceló el pago de salario respectivo, es procedente acceder a dicho reclamo, condenando al pago del mismo.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 20 de marzo de 2006. Recurso de Casación ref. 280-C-2005

Salario Extraordinario

1) Necesidad de demostrar la prestación efectiva del servicio. En relación al reclamo de horas extras laboradas y del pago de salarios correspondientes a días de asuetos comprendidos desde la fecha de ingreso hasta la fecha de despido, el actor no probó su derecho a tal reclamo; es decir, que se haya prestado en forma efectiva el servicio en las fechas que señala, por lo que, respecto de estos reclamos deberá absolverse a la sociedad demandada.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 20 de marzo de 2006. Recurso de Casación Ref. 280-C-2005.

2) Necesidad de demostrar la continuidad de las labores ejecutadas en el período del reclamo. En cuanto al reclamo de pago de cuatro horas extras diarias comprendidas: dos diurnas de las diecisiete horas a las diecinueve horas, y dos nocturnas de las diecinueve horas a las veintiuna horas, no obstante que se tienen como afirmativas las respuestas dadas por el representante legal de

la demandada, específicamente las relativas a las preguntas de la diecinueve a la 22 del pliego de posiciones absuelto por el mismo y que corre agregado a fs. 26 y 27 p.p., no es posible acceder al pago de los mismos, pues no existe prueba de la continuidad de las labores ejecutadas en el período del reclamo, ni los días específicos en los cuales se realizó dichas horas extras, por lo que es procedente absolver a la demandada también en relación a este punto.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de octubre de 2005. Recurso de Casación Ref. 94-C-2005.

Salario mínimo

El trabajo debe proporcionar al individuo una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades básicas. Lo que interesa destacar de esta disposición es que, de acuerdo con el constituyente, el trabajo tiene como finalidad principal la de asegurar a la persona que lo ejecuta, así como a su familia, las condiciones económicas para llevar una existencia digna. Esta forma de entender el trabajo es corolario lógico de la concepción —ya expuesta— que del Estado tiene la Constitución: un instrumento al servicio de la persona humana. Significa, además, que un trabajo que no proporcione al individuo una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades básicas es contrario al ideario constitucional. b. El art. 52 Cn. dispone: "Los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables. --- La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social" (...).

Características del salario mínimo. El salario mínimo tiene dos características: por un lado, es una garantía de ingreso mínimo —ningún contrato ni convenio colectivo puede pactar un salario inferior al mismo, pues se entiende que equivale a la remuneración indispensable para cubrir las necesidades humanas vitales—; y por otro, se extiende a todos los sectores profesionales, es decir que a ningún trabajador, independientemente del área en que se desempeñe (comercio, servicios, industria, etc.), puede excluirse de la aplicación de un salario mínimo.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de marzo del 2007. Proceso de Inconstitucionalidad N° I-26-2006
Arts. 38 Ord. 3° y 52 Cn

Criterios de fijación del Salario Mínimo

Criterios para fijar el salario mínimo. Los principales criterios para fijar el salario mínimo —de acuerdo con la disposición estudiada— deben ser: (i) el costo de la vida (precio de los alimentos, vivienda, vestuario, etc.); (ii) la índole de la labor (comercial, textil, agrícola, etc.); (iii) los diferentes sistemas de remuneración (por unidad de tiempo, por obra, a destajo, etc.); y (iv) las distintas zonas de producción (urbana, rural, etc.). No obstante, el criterio rector debe ser el costo de la vida, pues las necesidades básicas de los seres humanos, por su unidad de naturaleza, son en lo

fundamental coincidentes, independientemente del tipo trabajo que realicen. Por su formulación, se deduce que la intención del constituyente, respecto del salario mínimo, era la de configurar un derecho fundamental de los trabajadores, con las correlativas obligaciones del Ejecutivo –de fijar periódicamente su cuantía– y de los empleadores o patronos –de respetar dicha cuantía–; y una garantía institucional, que obliga al legislador a desarrollar esta figura con ciertas características –siendo dicho desarrollo necesario para llevar a la realidad el mandato constitucional.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de marzo del 2007. Proceso de Inconstitucionalidad N° I-26-2006
Arts. 38 Ord. 3° y 52 Cn

Protección del Salario Mínimo

1) Declaratoria de inconstitucionalidad del inc. Final del art. 136 Del código de trabajo. (...) El art. 133 del CT constituye la regla general y el art. 136 inc. final del CT contiene una suerte de excepción a dicha regla. Por ello, la disposición objeto de control de constitucionalidad no puede interpretarse sin previamente descifrar el contenido del art. 133 CT. 1. Se dijo anteriormente que, en virtud del art. 38 ord. 3° Cn., el legislador es el competente para fijar la cuantía inembargable del salario y las prestaciones sociales, pero que para ello debía tomar en cuenta los valores constitucionales y lo dispuesto en los arts. 37 inc. 2° y 38 ord. 2° Cn., en cuanto a la previsión de un salario que asegure al trabajador una vida digna. En ese sentido, el art. 133 CT es el que cumple con el mandato constitucional de determinar la parte inembargable del salario.

El art. 133 del CT establece la parte inembargable del salario así: el salario mínimo –el vigente en el momento de la aplicación de la norma– es inembargable, excepto por cuota alimenticia. Ahora bien, en lo que exceda de dicho salario, puede embargarse hasta el veinte por ciento. Con base en lo anterior, puede decirse con propiedad que el art. 133 del CT cumple el mandato contenido en el art. 38 ord. 3° Cn., con respeto al valor de la dignidad humana –reflejado en los arts. 37 inc. 2° y 38 ord. 2° Cn., como ya se dijo– pues garantiza que el trabajador y su familia siempre perciban lo mínimo para su sobrevivencia.

Sin embargo, el art. 136 inc. final CT establece que en el caso de obligaciones que el trabajador haya contraído con bancos, compañías aseguradoras, instituciones de crédito o sociedades y asociaciones cooperativas, no tendrá aplicación lo dispuesto en el art. 133 CT, pudiéndose trabar embargo hasta en el veinte por ciento del salario ordinario, cualquiera que sea la cuantía de éste; lo que no puede interpretarse de otro modo más que, en dichos supuestos, se embargará el veinte por ciento de la totalidad del salario, aunque éste sea igual o inferior al mínimo. Hay que recordar que el art. 133 del CT fue reformado mediante D. L. n° 859, de 21-IV-1994, publicado en el D. O. n° 87-bis, tomo 323, correspondiente al 12-V-1994. Mientras que en su versión original del Código de Trabajo de 1972, el artículo en análisis establecía que eran "inembargables los primeros cien colones del cómputo

mensual de cualquier salario", con la nueva redacción se incorporó la protección al salario mínimo, a fin de adecuar la legislación laboral a los valores y disposiciones constitucionales que tutelan la dignidad del trabajador y su familia –Preámbulo y arts. 1, 37 inc. 2°, 38 ords. 2° y 3°, y 52 Cn.–

En ese sentido, el art. 136 inc. final CT es contrario al art. 38 ord. 3° Cn. –interpretado sistemáticamente con el Preámbulo y arts. 1, 37 inc. 2°, 38 ord. 2° y 52 Cn.–, pues permite que, en virtud de determinadas obligaciones, se afecte la cuantía del salario que, de acuerdo con el constituyente, es inembargable, por constituir el mínimo indispensable para satisfacer las necesidades básicas del trabajador y de las personas que de él dependen, que no es otra que el salario mínimo; debiendo, en consecuencia, estimarse este punto de la pretensión.

(...) Declárase que en el artículo 136 inc. final del Código de Trabajo, emitido mediante el Decreto Legislativo n° 15, de 23-VI-1972, publicado en el Diario Oficial n° 142, tomo 236, de 31-VII-1972, existe la inconstitucionalidad alegada, pues permite que, en virtud de determinadas obligaciones, se afecte la cuantía del salario que, de acuerdo con el art. 38 ord. 3° Cn. –interpretado sistemáticamente con el Preámbulo y arts. 1, 37 inc. 2°, 38 ord. 2° y 52 Cn.–, es inembargable, por constituir el mínimo indispensable para satisfacer las necesidades básicas del trabajador

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de marzo 2007. Proceso de Inconstitucionalidad N° 26-2006.

Arts. 1, 37 Inc. 2°, 38 Ord. 2° y 52 Cn.

Arts. 133 y 136 C.T.

Salario por Comisión

1) El salario por comisión se calcula conforme al art. 142 Literal

a) numeral 7 C.T. En cuanto a esta infracción, la Sala considera que sí hubo violación de ley, pues la Cámara sentenciadora debió haber aplicado el artículo en comentario –Art. 142 lit. a numeral 7 C.T.– para calcular el salario básico por día devengado por el trabajador, en los seis meses anteriores a la fecha de la última liquidación, pues es este artículo el pertinente al caso en litigio, y no el precepto constitucional que se aplicó –Art. 9 Cn.–, que si bien es cierto proclama la justa retribución por realizar trabajos o prestar servicios personales, pero no establece la forma específica de cómo calcular el salario por comisión.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 23 de junio de 2005. Recurso de Casación ref. 383 Ca. 2° Lab.

Art. 142 lit. a) numeral 7 C.T.

2) Si el patrono no comprueba que canceló el salario por comisión que se reclama, el adeudo se presume. El citado Art. 414 inc. primero C. de T. dice en lo pertinente, que estableciéndose las hipótesis normativas de rigor, "se presumirán ciertas, salvo



prueba en contrario, las acciones u omisiones que se le imputen (al patrono) en la demanda".-Lo anterior configura el principio procesal laboral de la reversión de la carga de la prueba, el cual tiene por finalidad proteger al trabajador, parte más débil y vulnerable de la relación jurídica laboral; en ese sentido, el que alega no está obligado a probar, y el empleador debe desvirtuar lo afirmado por el trabajador. En el caso sub lite, en la demanda, el trabajador afirma que el empleador le adeuda determinada cantidad de dinero, en concepto de salarios por comisión. Lo anterior constituye una omisión, la cual se presume cierta, lo que obliga al empleador a excepcionarse.-

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 2 de octubre de 2000. Recurso de Casación Ref. 338-2000.
Art. 414 Inc.1º C.T.

Salario por Participación de Utilidades

La prestación en concepto de participación en las utilidades se considera parte del salario. Al respecto, el señor Cristales Alfaro, en su demanda reclama que la sociedad demandada, le adeuda el salario correspondiente al diez por ciento sobre las ganancias netas obtenidas por la sociedad a razón de cien mil colones por año, calculados desde la fecha de su ingreso hasta el día del despido; en relación a la citada prestación, el Art. 119 del C. de Tr., establece: "Considérase parte integrante del salario, todo lo que recibe el trabajador en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades""", y sobre esta última, es que precisamente, se podría enmarcar la prestación a que hace referencia el aludido trabajador, pues de la definición que éste hace, se puede deducir, que la misma encuadra perfectamente con la figura de participación en las utilidades en la empresa, por lo que a criterio de esta Sala, la condena en dinero de la que ha sido objeto la sociedad Agropecuaria El Cóndor, S.A. de C.V., por parte de la Cámara sentenciadora, no es otra cosa más que la de salarios adeudados, de conformidad a lo establecido en el artículo citado.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2001, en el Recurso de Casación Ref. 375-2001.
Art. 119 C.T.

Protección del Salario

La protección del salario tiene su fundamento en la norma constitucional. El art. 38 ord. 3º Cn. prevé uno de los elementos que el legislador forzosamente debe considerar al momento de regular el salario mínimo: "El salario y las prestaciones sociales, en la cuantía que determine la ley, son inembargables y no se pueden compensar ni retener, salvo por obligaciones alimenticias. También

pueden retenerse por obligaciones de seguridad social, cuotas sindicales o impuestos. Son inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores". i) Con el fin de equilibrar los intereses del trabajador —satisfacer sus diversas necesidades— y de los acreedores de éste —satisfacer los créditos que tienen en contra de aquél—, la Constitución dispone que el salario y las prestaciones sociales son inembargables en la cuantía que determine la ley. De este modo, se protege al trabajador, declarando que una parte del salario y las prestaciones sociales es inembargable y también se protege al acreedor pues si una parte es inembargable, lógicamente, otra parte es embargable.

El salario no puede ser objeto de compensación. (ii) Además, el salario y las prestaciones sociales no pueden ser objeto de compensación, bajo ningún concepto. Ésta consiste en la extinción de una deuda con otra, entre dos personas que se deben mutuamente alguna cosa, en su totalidad si son iguales o hasta la concurrencia de la menor (arts. 1438 ord. 4º y 1525 del Código Civil [CC]). En el ámbito laboral, sería el caso, v. gr., de que el patrono adeude al trabajador su salario y el trabajador deba al patrono en virtud de una deuda de carácter civil o comercial.

El salario y las prestaciones sociales no pueden retenerse. (iii) La misma norma prevé que el salario y las prestaciones sociales no pueden retenerse. En virtud del derecho legal de retención (art. 2142 CC), el tenedor de una cosa que pertenece a otro queda autorizado para retenerla hasta el pago de lo que el propietario de aquélla le debe. Trasladado a la esfera laboral, sería el caso, v. gr., de que el trabajador deba al patrono y éste, para presionar a aquél al cumplimiento de la obligación, difiera el pago del salario. Esta prohibición admite varias excepciones: el salario sí puede retenerse para satisfacer obligaciones alimenticias, de seguridad social, cuotas sindicales o impuestos. En estos supuestos, el patrono actúa como agente de retención obligatoria —v. gr., el impuesto sobre la renta (art. 155 del Código Tributario)—. Pero en estos casos, nuevamente, debe interpretarse que sólo puede retenerse el excedente del salario mínimo.

Los instrumentos de trabajo son inembargables. (iv) Finalmente, la disposición en estudio prescribe que los instrumentos de trabajo —que sean o se presuman de la propiedad del trabajador, desde luego— son inembargables, pues, de lo contrario, el trabajador, y en algunos casos, toda su familia, podrían verse privados de todo medio de subsistencia —con lo que se le dificultaría aun más a aquél la satisfacción de los créditos que en su contra se tengan—. Al hablar de instrumentos de trabajo se incluyen, según la profesión de que se trate, utensilios, herramientas, instrumentos, aparatos, máquinas, mobiliario de oficina, libros, etc.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de marzo del 2007. Proceso de Inconstitucionalidad Nº I-26-2006
Arts. 38 Ord. 3º Cn
1438 Ord. 4º, 1525 y 2142 C.C.

2) El salario constituye la única fuente de ingresos del trabajador,

por eso requiere de protección especial. El peticionario sostiene que se ha violado el derecho que tiene el trabajador para ser remunerado en legal forma. En ese sentido, es importante recordar, que el salario, es un derecho primario que tiene el trabajador, Art. 29 fracción 1ª, del C. de T., correlativo a su obligación principal, cual es la de desempeñar el trabajo convenido, Art. 31, número uno, C. de T.- Además, el salario debe pagarse en la forma, lugar y tiempo establecido, derechos que también se han violado en este caso, Arts. 119, 127 y 128 C. de T.- De acuerdo con los tratadistas de derecho laboral, el salario tiene carácter alimenticio; constituye la única fuente de ingresos del trabajador, para atender las necesidades prioritarias de él y de su familia. Por esa causa, el legislador ha adoptado un conjunto de medidas destinadas a su protección, entre ellas las antes señaladas, las cuales evidentemente han sido infringidas por la parte patronal.-

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 2 de octubre de 2000. Recurso de Casación Ref. 338-2000.
Art. 29 fracción 1ª, 31, 119, 127 y 128 C.T.

Porcentaje sujeto a embargo

La ley permite que se embargue hasta el veinte por ciento en lo que excede del salario mínimo. Con el fin de equilibrar los intereses del trabajador —satisfacer sus diversas necesidades— y de los acreedores de éste —satisfacer los créditos que tienen en contra de aquél—, la Constitución dispone que el salario y las prestaciones sociales son inembargables en la cuantía que determine la ley. De este modo, se protege al trabajador, declarando que una parte del salario y las prestaciones sociales es inembargable y también se protege al acreedor pues si una parte es inembargable, lógicamente, otra parte es embargable. De acuerdo con la misma disposición, compete al legislador establecer la parte embargable del salario y las prestaciones sociales. Pero en ese encargo, dicho órgano del Estado no es completamente libre, pues debe respetar los valores y otras disposiciones constitucionales. Cobran especial relevancia: la dignidad humana (Preámbulo y art. 1), la finalidad del trabajo (art. 37 inc. 2º), la justicia social (art. 52), y la misma delimitación constitucional del salario mínimo —en tanto que garantía de que el trabajador, en todo caso, percibirá una remuneración apta para satisfacer sus necesidades vitales— (art. 38 ord. 2º Cn.). (...) El art. 133 del CT establece la parte inembargable del salario así: el salario mínimo —el vigente en el momento de la aplicación de la norma— es inembargable, excepto por cuota alimenticia. Ahora bien, en lo que exceda de dicho salario, puede embargarse hasta el veinte por ciento. Con base en lo anterior, puede decirse con propiedad que el art. 133 del CT cumple el mandato contenido en el art. 38 ord. 3º Cn., con respecto al valor de la dignidad humana —reflejado en los arts. 37 inc. 2º y 38 ord. 2º Cn., como ya se dijo— pues garantiza que el trabajador y su familia siempre perciban lo mínimo para su sobrevivencia.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de marzo 2007. Proceso de Inconstitucionalidad N° 26-2006.
Arts. 1, 37 Inc.2º, 38 Ord. 2º y 52 Cn.
Arts. 133 y 136 C.T.

Viáticos

Los viáticos son parte integrante del salario. De conformidad con el inciso segundo del Art. 119 C.Tr. se considera integrante del salario, todo lo que recibe el trabajador en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales, y aunque no se han mencionado los viáticos en dicha disposición legal, deben tenerse incluidos, porque las prestaciones señaladas se han tomado a vía de ejemplo, no en forma taxativa; lo que importa es que la prestación implique retribución de servicios y que haya habitualidad, características éstas que tienen los viáticos, de conformidad a la documentación mencionada.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 24 de enero de 2005. Recurso de Casación Ref. 517.
Art. 119 C.T.

Suspensión del Contrato Individual de Trabajo

Causas de Suspensión Colectiva

Falta de materia prima o fuerza motriz

La suspensión conlleva tanto la paralización de la prestación de servicios por parte de los trabajadores como el abono del salario por parte del patrono. En el caso que se examina, de acuerdo a lo afirmado por la parte demandada, los contratos de trabajo de todos los trabajadores se encontraban suspendidos por falta de materia prima, ello a su vez, implica la paralización de las labores de la empresa, pues la suspensión conlleva paralizar tanto la prestación de servicios por parte del trabajador como el abono del salario por parte del patrono (Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, S.R.L. pág. 304, Dr. Guillermo Cabanellas Torres)

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 11 de julio de 2006. Recurso de Casación Ref. 43-C-2006.
Art.36 ord. 1º C.T.

Causas de Suspensión Individual

Suspensión disciplinaria

La autoridad competente para autorizar la suspensión del trabajador es la dirección de inspección general de trabajo del ministerio de trabajo y previsión social. El Código de Trabajo en su artículo 305 establece que en caso de suspensión disciplinaria, la autoridad competente es el Inspector General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a la cual el patrono debe dirigirse para que emita una autorización, con el objeto de poder



suspender disciplinariamente por un período mayor de un día a sus trabajadores (sean sindicalistas o no), en caso de que éstos incurran en una falta disciplinaria.

Definición. Del tenor literal de dicho artículo se concluye que la medida disciplinaria de suspensión, es una facultad inherente al patrono por la relación laboral que existe con el trabajador y no con relación a la actividad sindical de éste, así se tiene que las infracciones laborales reguladas por el ordenamiento y cometidas por los empleados no pueden ser entendidas ejercidas al amparo de la libertad sindical.

Situaciones en las que procede la suspensión. El mismo artículo (305 CT) regula tres situaciones para imponer una suspensión disciplinaria a un trabajador, así: a) Las faltas disciplinarias establecidas en el Reglamento Interno facultan al patrono, si así lo considera procedente, a suspender hasta por un día al trabajador sin ningún trámite; b) Las suspensiones por más de un día con un máximo de treinta estarán sujetas a lo que establezca el respectivo

Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, debidamente aprobado; c) En circunstancias especiales o en caso de que no exista reglamento interno de Trabajo en la empresa y se pretenda suspender al trabajador por más de un día, será el Inspector General de Trabajo la autoridad ante quien deberá justificarse y solicitarse la aplicación de tal sanción.

La suspensión no puede exceder de treinta días. De la lectura e interpretación del inciso segundo del referido artículo, resulta que el legislador exige la intervención de una autoridad administrativa que califique los motivos y autorice al patrono suspender al trabajador por faltas disciplinarias, hasta por el plazo de un día, sin autorización de autoridad competente; y para imponer una sanción de suspensión por un plazo mayor, que no puede exceder de treinta días, necesita ser autorizado por el Inspector General de Trabajo.

Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, del 15 de junio de 2005. Proceso Contencioso Administrativo N° 133-S-2001. rt. 305 C.T.

Relaciones Colectivas de Trabajo

Concepto

Definición. La doctrina define al derecho colectivo de trabajo como aquél que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales, o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses.

Dentro de esta rama del derecho laboral se enmarcan ciertas instituciones como los contratos colectivos de trabajo y las convenciones colectivas de trabajo, los cuales tienen por finalidad regular durante su vigencia las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos de que se trate, así como los derechos y obligaciones de las partes contratantes.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 27 de junio de 2000. Proceso de Amparo N° 879-99.

Conflicto Colectivo de Trabajo

Conflicto Colectivo Jurídico o de Derecho

Es competencia de los jueces de lo laboral conocer de los conflictos colectivos jurídicos o de derecho. El legislador

atribuyó a la Dirección General de Inspección un amplio margen de conocimiento, el cual se encuentra limitado por lo estipulado en el Art. 35 de la ley en comento (LOFSTPS), que reza: no se encuentran comprendidos en el ámbito de la función de inspección, los conflictos colectivos jurídicos derivados de la aplicación o interpretación de las normas legales, cuya solución corresponde a los Jueces con jurisdicción en materia de trabajo. Esta disposición debe ser relacionada con el art. 468 del Código de Trabajo que define los conflictos colectivos jurídicos o de Derecho como los originados a consecuencia del “incumplimiento o interpretación de un contrato o convención colectivos de trabajo, siempre que en cualquier de estos casos se encuentre afectada una colectividad de trabajadores”. La competencia del juez de lo laboral para conocer de dichos conflictos es regulada a partir del art. 471 y siguientes del mismo cuerpo legal.

Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, del 23 de diciembre de 2004. Proceso Contencioso Administrativo N° 155-S-2002.

Art. 35 LOFSTPS

Art. 468 C.T.

Procedencia del recurso de casación en contra la sentencia que decide sobre un conflicto colectivo jurídico o de derecho.

El recurso planteado en el presente conflicto está expresamente contemplado en los Arts. 471 y 567 C. de T., y es procedente ya que estamos en presencia de una sentencia definitiva pronunciada en apelación que, como regla general, admite el posterior recurso de casación no sólo en los conflictos individuales sino en los colectivos que son de mayor trascendencia social. Ahora bien, según el Art. 586 C., de T., sólo se podrá interponer este recurso



contra las sentencias definitivas que se pronunciaren en apelación, decidiendo un asunto en que lo reclamado directa o indirectamente en la demanda, ascendiere a más de cinco mil colones y con tal de que dichas sentencias no sean conformes en lo principal con la pronunciada en primera instancia. Efectivamente, en el presente caso, estamos en presencia de sentencia definitivas dictadas en primera y segunda instancia que no son conforme y que deciden un asunto en que lo reclamado en la demanda, de manera indirecta, asciende a más de cinco mil colones, pues aunque el asunto es de valor indeterminado, es determinable en más de la suma antes dicha, en vista de lo expuesto en la propia demanda (...).

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de abril de 2000. Recurso de Casación ref. 420-2000.

Arts. 29, 471, 567, 586 C.T. y 10 L.de C.

La intervención del juez se circunscribe al documento debidamente inscrito. El Art. 275 literal d) del C. de Tr. establece: “Todo contrato colectivo debe contener: d) Cláusulas que determinen los derechos y obligaciones de las partes contratantes. (...)”. La norma mencionada, hace referencia a los elementos constitutivos que deben estar presentes en los contratos colectivos, cuya observancia va dirigida a las partes que los suscriben, y en última instancia, la entidad competente para el efecto de verificar, si se ha cumplido o no, con los requisitos formales, y de fondo relativos al instrumento colectivo, es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; de tal manera que, la intervención del Juez en los casos que tengan relación con los conflictos colectivos de carácter jurídico, están constreñidos al documento ya elaborado, aprobado y vigente, y no hacen referencia a su estado de formación.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de abril de 2004. Recurso de Casación ref. 487 Ca. 2ª Lab. Art. 275 literal d) C.T.

Contrato Colectivo de Trabajo

Cláusulas Contractuales

Requisitos del contrato colectivo de trabajo. El Art. 275 literal d) del C. de Tr. establece: “Todo contrato colectivo debe contener: d) Cláusulas que determinen los derechos y obligaciones de las partes contratantes. (...)”. La norma mencionada, hace referencia a los elementos constitutivos que deben estar presentes en los contratos colectivos, cuya observancia va dirigida a las partes que los suscriben, y en última instancia, la entidad competente para el efecto de verificar, si se ha cumplido o no, con los requisitos formales, y de fondo relativos al instrumento colectivo, es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; de tal manera que, la intervención del Juez en los casos que tengan relación con los conflictos colectivos de carácter jurídico, están constreñidos al documento ya elaborado, aprobado y vigente, y no hacen referencia a su estado de formación.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de abril de 2004. Recurso de Casación ref. 487 Ca. 2ª Lab.

Art. 275 literal d) C.T.

Cláusulas de Exclusión

Se prohíben las cláusulas de exclusión. El derecho fundamental a la libertad sindical está reconocido en el artículo 47 de la Constitución al señalar que: “Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas. Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley. Las normas especiales para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión.”

Sentencias de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de abril de 2007. Proceso de Amparo N° 468-2005. Art. 47 Cn.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 6 de febrero de 2008. Proceso de Amparo N° 446-2005. Art. 47 Cn.

Efectos

Son aplicables a todos los trabajadores aunque no pertenezcan al sindicato. Respecto a la consagración constitucional de los contratos colectivos de trabajo y su consideración como fuente de derecho el tribunal ha afirmado que el legislador constituyente, al incluir en el capítulo sobre Derechos Sociales, y particularmente en la sección segunda que trata de Trabajo y Seguridad Social, el Art. 39, que ordena que la ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones de trabajo, y que las estipulaciones que éstos contengan serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante y también a los trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones; determinó la elevación a rango constitucional de la institución de la contratación colectiva de trabajo, institución propia del Derecho de Trabajo, y tan necesaria para la armonía de las relaciones entre patronos y trabajadores.

Lo pactado en los contratos colectivos no puede hacerse nugatorio por disposiciones de carácter general. Esto último nos lleva a configurar otra institución del Derecho Colectivo de Trabajo, que es el llamado contrato-ley, que también regula nuestro Código de Trabajo, y que también tiene categoría constitucional conforme a dicho Art. 39 Cn. (...). Como consecuencia, lo pactado en los contratos colectivos, legalmente celebrados y formalmente

inscritos en el registro respectivo, no puede hacerse nugatorio por disposiciones de carácter general, pues el Estado estaría sustituyendo a la voluntad de las partes.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 13 de julio de 1995. Proceso de Inconstitucionalidad N° 9-94.

Art. 39 Cn.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 27 de junio de 2000. Proceso de Amparo N° 879-99.

Inscripción

La autoridad competente para verificar los requisitos formales y de fondo del contrato colectivo es el ministerio de trabajo y previsión social. El Art. 275 literal d) del C. de Tr. establece: “”Todo contrato colectivo debe contener: d) Cláusulas que determinen los derechos y obligaciones de las partes contratantes. (...)”. La norma mencionada, hace referencia a los elementos constitutivos que deben estar presentes en los contratos colectivos, cuya observancia va dirigida a las partes que los suscriben, y en última instancia, la entidad competente para el efecto de verificar, si se ha cumplido o no, con los requisitos formales, y de fondo relativos al instrumento colectivo, es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; de tal manera que, la intervención del Juez en los casos que tengan relación con los conflictos colectivos de carácter jurídico, están constreñidos al documento ya elaborado, aprobado y vigente, y no hacen referencia a su estado de formación.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de abril de 2004. Recurso de Casación ref. 487 Ca. 2ª Lab.

Art. 275 literal d) C.T.

Cuando la ley exige mandar a oír al ministerio de hacienda, dicho requisito debe ser verificado previo a su aprobación e inscripción por el ministerio de trabajo y previsión social. Expresan los (empleadores) recurrentes, que el requisito que falta para que el contrato colectivo que analizamos sea válido, por ser uno de los contratantes una institución oficial autónoma como es el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, de acuerdo con el Art. 287 C. de T., es “la aprobación del respectivo Ministerio, oyendo previamente al Ministerio de Hacienda”, ya que tal prueba no se ha vertido en el proceso. La anterior exigencia, según la Sala, constituye un requisito especial de forma que debe cumplirse antes de que se efectúe la inscripción del contrato colectivo de trabajo, ya que, de acuerdo con el Art. 279 C. de T., la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, calificará los requisitos de forma y la capacidad de los contratantes y si no encontrara contravenciones a las leyes, verificará la inscripción inmediatamente y, en caso contrario, el contrato será devuelto sin inscribir. El Art. 278 C. de T., también dispone que el contrato deberá presentarse a la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que el mismo “se inscriba en el registro que al efecto llevará dicha sección, siempre que se ajuste a lo dispuesto en este

Código”. En conclusión, cuando en su oportunidad se presentó el contrato de mérito para su inscripción en el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio últimamente citado, el funcionario correspondiente calificó los requisitos de fondo y de forma que la ley exige para la existencia y validez del documento a inscribir, y al no encontrar contravenciones a la ley, efectuó la inscripción correspondiente.

La existencia del contrato colectivo de trabajo se comprueba con la certificación de la inscripción expedida por el departamento nacional de organizaciones sociales del ministerio de trabajo y previsión social. En atención a lo dicho, el contrato colectivo de trabajo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social con el referido Instituto, tiene existencia legal y validez plena, ya que así ha quedado comprobado con la certificación de la inscripción de dicho contrato, extendida por el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a los doce días del mes de septiembre de mil novecientos noventa y siete, valoración probatoria que le dio la Cámara sentenciadora y que esta Sala comparte.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 30 de junio de 2000. Recurso de Casación ref. 420-2000.

Arts. 277, 278 y 279 C.T.

Requisito de validez cuando se trata de una institución oficial autónoma. Para la validez del contrato colectivo de trabajo celebrado con una institución oficial autónoma se requiere la aprobación del respectivo Ministerio, previa opinión del Ministerio de Hacienda; estableciéndose la obligación de la institución que celebra el contrato de comunicar el texto del mismo a la Corte de Cuentas de la República.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 27 de junio de 2000. Proceso de Amparo N° 879-99.

Contrato-Ley

La figura del contrato ley tiene categoría constitucional. Otra institución del Derecho Colectivo de Trabajo, que es el llamado contrato-ley, que también regula nuestro Código de Trabajo, y que también tiene categoría constitucional conforme a dicho Art. 39 Cn. (...). Como consecuencia, lo pactado en los contratos colectivos, legalmente celebrados y formalmente inscritos en el registro respectivo, no puede hacerse nugatorio por disposiciones de carácter general, pues el Estado estaría sustituyendo a la voluntad de las partes.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 13 de julio de 1995. Recurso de Inconstitucionalidad N° 9-94.

Art. 39 Cn.



Convenio Colectivo de Trabajo

Cláusulas de Exclusión

Se prohíbe toda cláusula de exclusión. El derecho fundamental a la libertad sindical está reconocido en el artículo 47 de la Constitución al señalar que: "Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas. (...). Las normas especiales para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de abril de 2007. Proceso de Amparo N° 468-2005.

Art. 47 Cn.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 6 de febrero de 2008. Proceso de Amparo N° 446-2005.

Huelga

La huelga es una de las expresiones más importantes de la libertad sindical. Como otra de las expresiones más importantes de la libertad sindical, se reconoce que los trabajadores, para poder fomentar y defender sus intereses, necesitan disponer de medios de acción que les permitan ejercer presiones para el logro de sus reivindicaciones. En una relación económica tradicional, uno de los medios de presión de que disponen los trabajadores consiste en interrumpir la prestación de sus servicios retirando temporalmente su fuerza de trabajo, con arreglo a diversas modalidades, con lo cual se trata de ocasionar un costo al empleador para inducirlo a hacer concesiones. Si bien no figura expresamente en la Constitución de la OIT y tampoco está específicamente reconocido en los Convenios núms. 87 y 98, en el Derecho Internacional del Trabajo se considera que el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones, aunque únicamente en la medida en que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos.

No es un derecho absoluto. Se trata entonces de una manifestación concreta del derecho de sindicación, pero no es un derecho absoluto y, en circunstancias excepcionales, pueden preverse restricciones e incluso prohibiciones del mismo respecto de algunas categorías de trabajadores. En las propias normas internacionales del trabajo se admite que si el derecho de huelga es objeto de restricciones o de prohibiciones, los trabajadores que se vean así privados de un medio

esencial de defensa de sus intereses socioeconómicos y profesionales deberían disfrutar de garantías compensatorias. Por ejemplo, de procedimientos de conciliación y de mediación, que, en caso de que se llegase a un punto muerto en las negociaciones, abrieran paso a un procedimiento de arbitraje que gozase de la confianza de los interesados (...). Todo ello resulta lógico e incluso es necesario si el trabajador se encuentra inmerso en el sector privado de la producción.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2007. Recurso de Inconstitucionalidad N° 63-2007/69-2007

Calificación de la Huelga

Presupuestos de la huelga. La huelga implica una afectación del normal desarrollo de las labores. No puede concluirse entonces, que se haya afectado gravemente el "normal desarrollo de las labores", pues sería un contrasentido, ya que, a juicio de la Sala, por normal desarrollo de las labores debe entenderse el funcionamiento de la empresa al ciento por ciento de su capacidad instalada, o al menos parcial, siempre y cuando esta le permita cumplir con su finalidad.

Finalidad de la huelga. El objetivo de la huelga es suspender las actividades de la empresa, por lo que en principio debe existir una suspensión de las labores; en todo caso debe tratarse de actividades que tengan efectos tan paralizantes como la suspensión radical del trabajo, situación que en este caso no existió, pues la suspensión de labores ya se había decretado.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 11 de julio de 2006, Casación ref. 43-C-2006.

Art. 527 y sgtes. C.T.

Huelga de los Trabajadores Públicos

Prohibición del derecho de huelga a los servidores públicos.

La misma situación de prestar servicios al Estado o a cualquier ente descentralizado, la naturaleza de dicha prestación de servicio personal y la calidad de el ente para el cual trabaja o despliega su fuerza laboral, hacen improcedente que exista un derecho de huelga para estos trabajadores, ya que, si se admite tal situación, ello implicaría que la función estatal se viera afectada cada vez que los servidores públicos decidan ir a huelga, trayendo como consecuencia, el entorpecimiento de aquellas funciones de interés general. Por esa razón, en la Constitución vigente no se consideró procedente otorgar el derecho de huelga a los servidores públicos, prohibiéndoles el referido derecho en el artículo 221 de la Constitución. Es claro que, desde el punto de vista constitucional no existe el derecho a la huelga para los servidores públicos, pues existe prohibición expresa en dicha normativa -Art. 221 Cn.-; esta disposición es de carácter excepcional en relación a la regla general prescrita en el Art. 48 Cn., y tal prohibición es extensiva

a todo aquel que se encuentre vinculado por un contrato de trabajo con el Estado o con cualquier ente público" (sentencia de inconstitucionalidad 4-88, del 20-VI-1999).

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2007. Proceso de Inconstitucionalidad N° 63-2007/69-2007. Arts. 48 y 221 Cn.

El derecho de huelga está prohibido para los trabajadores públicos y municipales. Ejercicio del derecho a huelga. (...) El derecho a huelga que la Constitución reconoce a los trabajadores en el art. 48, está prohibido para los trabajadores públicos y municipales, de conformidad con el art. 221 Cn. Así se expresa la jurisprudencia constitucional al señalar que «cuando se trata de los trabajadores del sector público, la situación debe ser analizada con detenimiento, pues la relación laboral de éstos está fundada en la prestación de un servicio de interés general y no particular (como ocurre con el trabajador privado). La misma situación de prestar servicios al Estado o a cualquier ente descentralizado, la naturaleza de dicha prestación de servicio personal y la calidad del ente para el cual trabaja o despliega su fuerza laboral, hacen improcedente que exista un derecho de huelga para estos trabajadores, ya que, si se admite esta situación, ello implicaría que la función estatal se viera afectada cada vez que los servidores públicos deciden ir a huelga, trayendo como consecuencia, el entorpecimiento de aquellas funciones de interés general». Finaliza afirmando que «tal prohibición es extensiva a todo aquel que se encuentre vinculado por un contrato de trabajo con el Estado o con cualquier ente público» (Sentencia de Inconstitucionalidad, ref. 4-88, de 20 de junio de 1999).

Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de noviembre de 2004. Proceso Contencioso Administrativo N° 172-A-2000.

Huelga ilegal

Declaratoria de ilegalidad no produce efectos, cuando en verdad lo que existe es una suspensión de labores decretada por el patrono. (...) Ante una medida promovida por el mismo patrono, no puede sostenerse que la actividad realizada por los trabajadores, incluyendo a la actora, constituyera una verdadera "huelga", sino más bien, una protesta ante la medida tomada por el patrono de "suspender las labores", no pudiera exigírsele que se presentara a reanudar labores, no obstante que sí lo hizo. La declaratoria de ilegalidad de la "huelga" dictada por la señora Jueza Cuarto de lo Laboral, en las circunstancias señaladas, carece de relevancia, pues la prevención de presentarse a reanudar labores no era posible cumplirla, además de que no se estableció en el proceso que la trabajadora demandante haya sido legalmente notificada de la misma.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 11 de julio de 2006. Recurso de Casación ref. 43-C-2006. Art. 553 y sgtes. C.T.

Titularidad de la Huelga

Titularidad Colectiva de la Huelga

La titularidad del derecho de huelga no es exclusiva para los sindicatos. Se trata entonces de una manifestación concreta del derecho de sindicación, pero no es un derecho absoluto y, en circunstancias excepcionales, pueden preverse restricciones e incluso prohibiciones del mismo respecto de algunas categorías de trabajadores. (...) En este punto vale la pena aclarar que, como manifestación del derecho de libertad sindical, que en su dimensión individual se predica de los trabajadores, la titularidad del derecho de huelga no se atribuye exclusiva e indefectiblemente a los sindicatos.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2007. Recurso de Inconstitucionalidad N° 63-2007/69-2007

Titularidad Individual de la Huelga

Los trabajadores no sindicalizados también pueden ejercer el derecho de huelga. En este punto vale la pena aclarar que, como manifestación del derecho de libertad sindical, que en su dimensión individual se predica de los trabajadores, la titularidad del derecho de huelga no se atribuye exclusiva e indefectiblemente a los sindicatos. Un trabajador no tiene que afiliarse a un sindicato para ejercer su derecho a la huelga, porque precisamente en ello radica el aspecto negativo de la libertad sindical. Del mismo modo y como se ha dicho, el reconocimiento de la libertad sindical no es incompatible con una restricción o hasta prohibición del derecho de huelga. Menos puede aceptarse una inferencia basada en un sentido inverso de la relación: que la imposición de una prohibición de huelga implique el reconocimiento del genérico derecho de libertad sindical, sobre todo si la primera se inserta en un contexto laboral y en un régimen jurídico diverso del que justifica el segundo.

Los servidores públicos no son titulares del derecho de huelga.

La huelga es el hecho que subordina el funcionamiento de un servicio público, es decir, la satisfacción de una necesidad general, a los intereses particulares de los agentes. Por respetables que fuesen estos intereses particulares, no pueden prevalecer sobre el interés general representado por el servicio público. El régimen del servicio público descansa sobre la supremacía del interés general. La huelga es, pues, por parte de los agentes del servicio público, un hecho ilícito (...).

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2007. Recurso de Inconstitucionalidad N° 63-2007/69-2007

Sindicato de Trabajadores

1) Definición de sindicato. Entonces, los sindicatos son organizaciones compuestas o integradas por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones conexas, se juntan



para la protección de los intereses que les son comunes. Se trata de asociaciones de personas que no son exclusivas de la clase obrera, ya que también se pueden establecer por los patronos, sean éstos, personas individuales o colectivas -en cuyo caso actúan por medio de sus representantes-. Se trata de entes colectivos cuyo objeto es la defensa de intereses comunes respecto de la actividad laboral de sus integrantes, al punto que puede afirmarse que lo que permite distinguir a un sindicato de las asociaciones en términos generales -creadas en el ejercicio del derecho de libertad de asociación, artículo 7 Cn.-, es su objetivo principal, el cual consiste en mejorar las condiciones de trabajo e intereses "propriadamente laborales" de sus agregados, esto es, los intereses económicos, sociales y profesionales que como trabajadores buscan garantizar y proteger.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2007. Proceso de Inconstitucionalidad N° 63-2007/69-2007

Art. 7 Cn.

Sentencia dictada por la Sala de lo Constitucional, a los 3 días del mes de junio de 2003, en el proceso de amparo Ref. 434-2000.

Art. 7 Cn.

2) Diferencia entre asociación y sindicato. En ese orden de ideas, las diferencias más acentuadas entre una asociación en términos generales y una asociación profesional, o en su caso, por especificidad un sindicato son: a) una asociación en general se integra por personas de toda condición y profesión mientras que las asociaciones profesionales están integradas por personas entre las que existe homogeneidad en condiciones y actividad laboral; b) en ambos tipos de asociaciones existen objetivos institucionales muy delimitados, sin embargo, en el caso de las primeras, su objetivo no se circunscribe al ámbito laboral, ya que lo puede ser de cualquier tipo; sin embargo, en las segundas, es indispensable circunscribirlo a dicho ámbito; c) en una relación de género a especie, las asociaciones son el género, las asociaciones profesionales una especie de las primeras y los sindicatos una especie de las segundas.

Sentencia dictada por la Sala de lo Constitucional, a los 3 días del mes de junio de 2003. Proceso de Amparo Ref. 434-2000.

Art. 7 Cn.

Constitución del Sindicato

La libertad de constituir sindicatos es una característica del derecho de libertad sindical. En cuanto a las características jurídico-constitucionales del derecho fundamental de libertad sindical, cabría apuntar las siguientes: 1º) Posee dos facetas: como libertad sindical individual se predica de los trabajadores y como libertad sindical colectiva se establece respecto de los sindicatos ya constituidos. 2º) Se concreta en una libertad positiva -para constituir un sindicato (libertad de constitución) y para afiliarse a uno ya constituido (libertad de afiliación)-, y en una libertad negativa -como libertad para no sindicarse o para abandonar el sindicato al que estuviese afiliado-.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de abril de 2007. Proceso de Amparo N° 468-2005.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 6 de febrero de 2008. Proceso de Amparo N° 446-2005.

Fuero Sindical

1) El fuero sindical es una manera de garantizar el derecho fundamental de la libertad sindical. Finalmente, la libertad sindical, como derecho fundamental exige algo más que su simple reconocimiento jurídico, puesto que debe ser garantizado frente a todos aquellos sujetos que pudieran atentar contra ella (el Estado, los empresarios u organizaciones empresariales o el propio sindicato). Respecto a esta última característica, cuando el posible agravante es el empleador o las organizaciones patronales, el denominado Fuero Sindical se constituye como el conjunto de medidas que protegen al dirigente contra cualquier perjuicio que pueda sufrir por el ejercicio de su actividad sindical.

Constituye un presupuesto de la libertad sindical. El fuero sindical constituye presupuesto de la libertad sindical, ya que de no existir aquél, esta libertad sería una mera declaración sin posibilidad de ejecutarse realmente, por lo que ambas categorías configuran pilares interrelacionados que se requieren de modo recíproco: el fuero sindical es el derecho protector y la libertad sindical es el derecho protegido.

No es una simple garantía contra el despido. El fuero sindical no es una simple garantía contra el despido, sino contra todo acto atentatorio de la libertad sindical (verbigracia, desmejora en las condiciones de trabajo, traslado a otro establecimiento de la misma empresa sin causa justificada etc.). Es decir, si bien el despido se erige como la sanción de consecuencias más graves, no es la única.

El fuero se traduce en la estabilidad del directivo sindical siempre y cuando no exista justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Ahora bien, respecto de esta garantía, la jurisprudencia constitucional -específicamente la inconstitucionalidad 26/99- acotó que en el caso de los directivos sindicales, su estabilidad laboral opera únicamente cuando no existe justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, que haya sido calificada previamente por la autoridad competente. Es decir, que cuando el trabajador, en estas circunstancias, incurre en una causal de terminación del contrato sin responsabilidad para el patrono y la misma es declarada por la autoridad competente, el patrono está facultado para despedirlo, aun cuando se encuentre fungiendo como directivo sindical o no haya transcurrido un año de haber cesado en sus funciones como tal. Ahora bien, si el directivo sindical no ha incurrido en ninguna de las causales a las que se ha hecho referencia y se le separa del cargo, el despido no surte efectos constitucionales y legales.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2007. Recurso de Inconstitucionalidad N° 63-2007/69-2007

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de abril de 2007. Proceso de Amparo N° 468-2005.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 6 de febrero de 2008. Proceso de Amparo N° 446-2005.

2) Es necesario procedimiento ante autoridad competente para restringir o sancionar el fuero de un directivo o representante sindical. Según los artículos 47 Cn. y 248 del C. de T., para poder restringir o sancionar el fuero de un Directivo Sindical y de un Representante Sindical en su caso, ya sea por despido, suspensión disciplinaria, traslados y desmejora en condiciones de trabajo, debe seguirse un procedimiento por medio de autoridad competente en el que se compruebe que existe una causa justificada para ello. El Código de Trabajo en su artículo 305 establece que en caso de suspensión disciplinaria, la autoridad competente es el Inspector General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a la cual el patrono debe dirigirse para que emita una autorización, con el objeto de poder suspender disciplinariamente por un período mayor de un día a sus trabajadores (sean sindicalistas o no), en caso de que éstos incurran en una falta disciplinaria. Del tenor literal de dicho artículo se concluye que la medida disciplinaria de suspensión, *es una facultad inherente al patrono por la relación laboral que existe con el trabajador y no con relación a la actividad sindical de éste*, así se tiene que las infracciones laborales reguladas por el ordenamiento y cometidas por los empleados no pueden ser entendidas ejercidas al amparo de la libertad sindical.

Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, del 15 de junio de 2005. Proceso Contencioso Administrativo N° 133-S-2001.

Art. 47 Cn. , 248 y 305 C.T.

3) Efecto del fuero sindical sobre el contrato laboral. Efecto del fuero sindical en el contrato laboral. Se trae a cuenta este dato dado que al ser electo directivo sindical, se goza del beneficio denominado fuero sindical. Esta figura cuya creación y aplicación aparece regulada en el Art. 248 del Código de Trabajo, es un mecanismo que protege a los directivos sindicales en contra de las actividades patronales que directa o indirectamente pudieran tender a destituirlos, o desmejorarlos, por actividades relacionadas con el sindicato. La particularidad que es necesario analizar (ya que la procedencia de las excepciones restantes tiene que ver con la existencia o no de la relación jurídico laboral) es el efecto del fuero sindical sobre el contrato laboral, específicamente sobre la cláusula que se refiere al plazo de la contratación. De conformidad con la citada disposición, el beneficio al que se ha hecho relación se extiende durante la vigencia del cargo de directivo hasta transcurrido un año después de finalizado tal período, salvo: "justa causa calificada previamente por autoridad competente.". La finalización del contrato de trabajo, no es en este caso, un motivo jurídicamente acertado para despedir sin responsabilidad a un trabajador que posee el cargo de directivo sindical, ya que se le reviste de esta protección.

Sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de julio de 2002. Proceso Contencioso Administrativo N° 36-I-98.

Art. 248 C.T.

4) El fuero sindical no es de aplicación genérica. La estabilidad laboral de la que gozan los miembros de las Juntas Directivas de la Seccional por Empresa de un sindicato, está íntimamente vinculada a la relación laboral que exista entre el trabajador acreditado y la empresa a la cual pertenece la seccional, no siendo, por tanto, de aplicación genérica dicha garantía.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de abril de 2002, en el Recurso de Casación Ref. 385 Ca. 1ª Lab.

5) El fuero sindical cubre únicamente el período de elección del directivo sindical más un año después. El trabajador directivo sindical esta garantizado en su puesto de trabajo, pero únicamente dentro de su período de elección, y por la Ley, extensivo a un año más después de transcurrido su "período", (...); es decir, que el contrato de trabajo se mantiene vigente, según la ley; Art. 464 C. de T., dentro del período del mandato sindical más el año de garantía de estabilidad; pues es verdadero y real que los nuevos períodos de directivo sindical ni siquiera han nacido cuando ocurre el despido, y un hecho inexistente en el momento de la demanda, y en especial, del hecho de despido, jamás podrá valorarse como un hecho consecuencia, ni como derecho irrenunciable, puesto que aún no han nacido.- (...)

Con el razonamiento anterior, de ninguna manera se cuestiona que un trabajador pueda ser nombrado directivo sindical para otro u otros períodos; pero para poder tener derecho a conservar su trabajo y salarios, es indispensable que dentro del nuevo período de sus funciones, al comenzar el mismo, deberá presentarse al patrono para laborar a efecto de que se produzca el nuevo hecho generador de la causa imputable al patrono, esto es, un nuevo despido, que garantizará al trabajador en el nuevo período de directivo sindical mas el año sindical, mantener vigente el contrato, y consecuentemente, su derecho a devengar el salario sin trabajar, por causa o motivo imputable al patrono. (...) La interpretación gramatical de la frase "el período" utilizada en los Arts. 248 y 464 C. de T., nos lleva a entender que al período a que se refiere la ley, es el período actual o vigente en que ejerce sus funciones el directivo sindical y donde ha ocurrido el despido de hecho, y no a los períodos adicionales, ya que la función del artículo "el", determinado y singular es que, antepuesto a nombre o al que hace sus veces, limita la extensión del nombre. En el presente caso, la expresión "el período" está limitada al período actual en que el directivo sindical ocupa su cargo.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de mayo de 1997. Recurso de Casación Ref. 314. Escalante vrs. "Droguería Grimaldi S. A."

Arts. 248 y 464 C.T.



Libertad de Sindicación

Libertad Colectiva

1) Formas en las que se concreta el derecho de libertad sindical colectiva. La libertad sindical colectiva, por su parte, se concreta en una serie de facultades específicas tales como la libertad de reglamentación, la libertad de representación, la libertad de gestión, la libertad de disolución y la libertad de federación.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 6 de febrero de 2008. Proceso de Amparo N° 446-2005.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de abril de 2007. Proceso de Amparo N° 468-2005.

2) Manifestaciones de la libertad sindical. (...) la libertad sindical puede enfocarse en dos sentidos; por un lado, en su perspectiva individual o subjetiva se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación sindical o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quién no se incorpora; y por otro, en su perspectiva colectiva u objetiva consiste en la facultad legal del grupo de constituir asociaciones con una o más actividades para la defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados.

Sentencia dictada por la Sala de lo Constitucional, a los 3 días del mes de junio de 2003, en el proceso de amparo Ref. 434-2000

Libertad Individual

1) El derecho de libertad sindical está delimitado constitucionalmente únicamente para los patronos y trabajadores privados y para los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas. (...) El contenido del parámetro de constitucionalidad fue delimitado por el constituyente en el sentido de reconocer el derecho de libertad sindical a los patronos y trabajadores privados, como consecuencia de las circunstancias que antes se han señalado. También el constituyente incorpora en el ámbito de ese derecho a los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, no porque éstas sean entes privados, sino porque disponen de su propio patrimonio y en ese sentido lo utilizarán de acuerdo a sus necesidades. Además, según las respectivas actividades que dichas instituciones realicen, en caso de ser necesario, el Estado siempre podrá asumir directamente la prestación de los servicios públicos, "cuando los intereses sociales así lo exijan", Art. 110 inc. 4° Cn. Ahora bien, la exclusión que hace el constituyente no puede ser entendida como contraria a la Constitución, ya que es la misma norma constitucional la que no comprende a los servidores públicos dentro del ámbito del derecho de libertad sindical; pero como contraparte a esa exclusión, se establece el régimen administrativo del artículo 218 al 222 de la misma Constitución, en donde se contiene no sólo los deberes de los servidores públicos sino además se reconoce como parte de los derechos de éstos, el de estabilidad laboral.

En consecuencia, la vigente Constitución reconoce un derecho general de asociación - artículo 7 Cn.-, es decir, cualquier persona puede asociarse libremente con otra u otras para constituir entes colectivos; sin embargo, no reconoce un derecho de libertad sindical en sentido general - artículo 47 inciso 1° Cn.-, sino que lo hace de forma particular para los patronos y los trabajadores del sector privado y de las instituciones oficiales autónomas. Es de forma particular, porque no se establece un derecho de libertad sindical para todo trabajador, lo hace únicamente para un sector laboral; aspecto que es regulado en igual sentido por el Código de Trabajo, específicamente en el artículo 204.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2007. Proceso de Inconstitucionalidad N° 63-2007/69-2007. Art. 47 Cn.

2) El convenio n° 87 de la OIT es inconstitucional en cuanto dispone en el art. 2 Un derecho de libertad sindical sin ninguna distinción. Del análisis de las disposiciones impugnadas, que integran el contenido de los Convenios de la OIT números 87 y 98, se constata que la contradicción con el Art. 47 inc. 1° Cn., se circunscribe al Art. 2 del Convenio N° 87, en cuanto dispone que "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".

De acuerdo con la interpretación constitucional justificada en esta sentencia, parece claro que la expresión "sin ninguna distinción" utilizada por el Art. 2 del Convenio 87, como fórmula expansiva del derecho a la libertad sindical, es contraria a la Constitución, puesto que la Ley Fundamental sí distingue entre los titulares de tal derecho, al reconocerlo expresamente en forma particularizada y limitada a ciertas categorías subjetivas, dentro de las cuales no se encuentran los empleados públicos, por cuanto la Constitución establece para estos servidores un régimen de derecho público administrativo que es incompatible con la titularidad y el ejercicio del derecho a la libertad sindical, en los términos regulados por los Convenios de la OIT impugnados en este proceso. Sin embargo, el resto del contenido de las disposiciones impugnadas admite una interpretación conforme a la Constitución, en el sentido que la regulación a que se refieren, así como cualquier otra incorporada al ordenamiento jurídico vigente para regular el ejercicio del derecho de libertad sindical, es aplicable únicamente a los sujetos identificados expresamente en el Art. 47 inc. 1° Cn.

(...). Declárase, de un modo general y obligatorio, que la expresión "sin ninguna distinción" utilizada por el Art. 2 del Convenio de la OIT N° 87 "Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación", es inconstitucional porque contraviene el artículo 47 inc. 1° de la Constitución, en tanto que esa fórmula del Convenio extiende el derecho a la libertad sindical hacia los empleados públicos, quienes no están comprendidos en la determinación constitucional de los titulares de ese derecho.

Voto disidente (Magistrada Dra. Victoria Marina Velásquez de Avilés). El art. 47 inc. 1° Cn., desde el punto de vista de la interpretación, es problemático, no por lo que dice, sino por lo que calla. En ese sentido, se trata de un problema ligado al contexto sistémico en el que se inserta aquél artículo, pues, en la medida en que el referido artículo es silencioso, la solución ha de buscarse dentro del sistema al que el mismo pertenece, en este caso, la Constitución. (...) B. A mi juicio, la plenitud de la Constitución en materia de libertad sindical se alcanza integrando el art. 47 inc. 1° Cn. con el art. 8 Cn., que regula lo que se conoce como "derecho general de libertad", el cual, en una canónica y elocuente formulación, dispone: "Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni a privarse de lo que ella no prohíbe". (...). En un Estado Constitucional de Derecho suponemos lo contrario: que la libertad es la regla general, estando únicamente limitada por las prohibiciones que el ordenamiento expresamente prevé, las cuales, por ende, deben estar especialmente justificadas. {...} C. Partiendo de lo anterior, la solución al problema interpretativo que plantea el art. 47 inc. 1° Cn. aparece naturalmente. Admitiendo que la libertad es la regla general en nuestro sistema de derechos fundamentales, la omisión de dicho artículo, en cuanto a la regulación de la libertad sindical respecto de los patronos y trabajadores públicos, no podría entenderse nunca como una prohibición. Al contrario, ese silencio sólo puede conducirnos a la libertad innata de los seres humanos, reconocida sabiamente en el art. 8 Cn.

Principio In dubio pro libertate. Apoyan esta opción interpretativa dos justificaciones más. En primer lugar, el principio in dubio pro libertate o favor libertatis, en cuya virtud, entre dos interpretaciones posibles de un precepto, una que limite la libertad y otra que la favorezca, debe darse preferencia a esta última. Esta misma Sala ha utilizado dicho criterio en algunos casos (por ejemplo, en la sentencia de 1-IV-2004, Inc. 52-2003 ac., Considerando V 3). En segundo lugar, el art. 52 inc. 2° Cn., que advierte que la enumeración de determinados derechos laborales en la Constitución no excluye otros que deriven de la justicia social, lo cual, cuando menos, debe entenderse como una vocación expansiva de los derechos reconocidos en la Constitución —entre éstos, la libertad sindical—. (...) En definitiva, no existen justificaciones constitucionales ni doctrinarias para circunscribir la libertad sindical a los trabajadores privados. Tanto unos como otros, independientemente de la relación en que se inserten —privada o pública—, tienen un interés legítimo, que, además, es un interés de toda la sociedad, en mejorar sus condiciones de vida. Ello, desde luego, no impide que se regule o limite el ejercicio de la libertad sindical a ciertos sectores específicos de los trabajadores públicos, como son los miembros de las fuerzas armadas o de la policía, por la trascendencia de sus funciones. Pero este tipo de restricción no puede generalizarse, pues la naturaleza "pública" del servicio no implica automáticamente que éste sea esencial ni que sea en todo momento ininterrumpible.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2007. Recurso de Inconstitucionalidad N° 63-2007/69-2007.

3) La libertad individual sindical presenta dos facetas. En cuanto a las características jurídico-constitucionales del derecho fundamental de libertad sindical, cabría apuntar las siguientes: 1º) Posee dos facetas: como libertad sindical individual se predica de los trabajadores y como libertad sindical colectiva se establece respecto de los sindicatos ya constituidos. 2º) Se concreta en una libertad positiva —para constituir un sindicato (libertad de constitución) y para afiliarse a uno ya constituido (libertad de afiliación)—, y en una libertad negativa —como libertad para no sindicarse o para abandonar el sindicato al que estuviese afiliado—. Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de abril de 2007. Proceso de Amparo N° 468-2005.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 6 de febrero de 2008. Proceso de Amparo N° 446-2005.

4) Manifestación como derecho individual. (...) la libertad sindical puede enfocarse en dos sentidos; por un lado, en su perspectiva individual o subjetiva se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación sindical o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quién no se incorpora; y por otro, en su perspectiva colectiva u objetiva consiste en la facultad legal del grupo de constituir asociaciones con una o más actividades para la defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados.

El derecho a la libertad sindical solo aplica para trabajadores privados y los de las instituciones oficiales autónomas. En consecuencia, la vigente Constitución reconoce un derecho general de asociación - artículo 7 Cn.-, es decir, cualquier persona puede asociarse libremente con otra u otras para constituir entes colectivos; sin embargo, no reconoce un derecho de libertad sindical en sentido general - artículo 47 inciso 1° Cn.-, sino que lo hace de forma particular para los patronos y los trabajadores del sector privado y de las instituciones oficiales autónomas. Es de forma particular, porque no se establece un derecho de libertad sindical para todo trabajador, lo hace únicamente para un sector laboral; aspecto que es regulado en igual sentido por el Código de Trabajo, específicamente en el artículo 204.

Sentencia dictada por la Sala de lo Constitucional, a los 3 días del mes de junio de 2003. Proceso de Amparo N° 434-2000. Arts. 7 y 47 Cn.

Personalidad Jurídica del Sindicato

Las organizaciones sindicales tienen derecho a personalidad jurídica. Por otro lado, el derecho fundamental a la libertad sindical está reconocido en el artículo 47 de la Constitución al señalar que: "Los patronos y trabajadores privados, sin distinción



de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas. Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de abril de 2007. Proceso de Amparo N° 468-2005.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 6 de febrero de 2008. Proceso de Amparo N° 446-2005.

Principios Sindicales

Principio de Libertad Sindical

1) El derecho de libertad sindical está reconocido para los patronos y trabajadores del sector privado y de las instituciones oficiales autónomas. En consecuencia, la vigente Constitución reconoce un derecho general de asociación - artículo 7 Cn.-, es decir, cualquier persona puede asociarse libremente con otra u otras para constituir entes colectivos; sin embargo, no reconoce un derecho de libertad sindical en sentido general - artículo 47 inciso 1° Cn.-, sino que lo hace de forma particular para los patronos y los trabajadores del sector privado y de las instituciones oficiales autónomas. Es de forma particular, porque no se establece un derecho de libertad sindical para todo trabajador, lo hace únicamente para un sector laboral; aspecto que es regulado en igual sentido por el Código de Trabajo, específicamente en el artículo 204.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2007. Recurso de Inconstitucionalidad N° 63-2007/69-2007

2) La libertad sindical es un derecho reconocido por la constitución. La libertad sindical es el derecho de los trabajadores y patronos particulares a formar asociaciones con objetivos no lucrativos, tiene como fundamento la concreción de los derechos de igualdad jurídica en las relaciones laborales y de libertad económica. Es un derecho constitucionalmente reconocido, por medio del cual se permite a los trabajadores y patronos lograr fines lícitos y pacíficos con relación a la protección de sus intereses, quienes para ejercerlo deben cumplir con los requisitos y condiciones legal y constitucionalmente establecidas. (...) En definitiva, el derecho fundamental a la libre sindicación constituye en la actualidad una conquista irrenunciable e irreversible en el marco de la defensa de los intereses laborales, a los cuales pueden optar en un plano de igualdad patronos y trabajadores (art. 204 CT), en especial, estos últimos, quienes pueden encontrarse imposibilitados de negociar de modo individual condiciones laborales equitativas con la entidad patronal.

Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, del 15 de junio de 2005. Proceso Contencioso Administrativo N° 133-S-01.

Art. 204 C.T.

Sentencia dictada por la Sala de lo Constitucional, a los 3 días del mes de junio de 2003, en el proceso de amparo Ref. 434-2000.

3) Características jurídico-constitucionales del derecho de libertad sindical. En cuanto a las características jurídico-constitucionales del derecho fundamental de libertad sindical, cabría apuntar las siguientes: Posee dos facetas: como libertad sindical individual se predica de los trabajadores y como libertad sindical colectiva se establece respecto de los sindicatos ya constituidos. Se concreta en una libertad positiva –para constituir un sindicato (libertad de constitución) y para afiliarse a uno ya constituido (libertad de afiliación)-, y en una libertad negativa –como libertad para no sindicarse o para abandonar el sindicato al que estuviese afiliado-. La libertad sindical colectiva, por su parte, se concreta en una serie de facultades específicas tales como la libertad de reglamentación, la libertad de representación, la libertad de gestión, la libertad de disolución y la libertad de federación

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2007. Proceso de Inconstitucionalidad N° 63-2007/69-2007. Art. 47 Cn.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 5 de diciembre de 2006. Proceso de Amparo N° 472-2005. Art. 47 Cn..

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 6 de febrero de 2008. Proceso de Amparo N° 446-2005. Art. 47 Cn.

4) Condición de ejercicio del derecho de libertad sindical. En consecuencia, el ejercicio del derecho de libertad sindical tiene una condición sine qua non, es decir una condición necesaria consistente en el ejercicio del derecho de libre asociación por los patronos o por los trabajadores, sean estos de entes privados o de instituciones oficiales autónomas; condición necesaria que delimita la relación entre ambos derechos.

Sentencia dictada por la Sala de lo Constitucional, a los 3 días del mes de junio de 2003, en el proceso de amparo Ref. 434-2000.

5) Constituye una conquista irrenunciable e irreversible en el marco de la defensa de los derechos laborales. El derecho fundamental a la libre sindicación constituye en la actualidad una conquista irrenunciable e irreversible en el marco de la defensa de los intereses laborales, a los cuales pueden optar en un plano de igualdad los patronos y trabajadores (art. 204 CT.), en especial, éstos últimos, quienes pueden encontrarse imposibilitados de negociar de modo individual condiciones laborales equitativas con la entidad patronal.

Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, del 15 de junio de 2005. Proceso Contencioso Administrativo N° 133-S-2001.

Sanciones

La sanción de suspensión de un sindicato debe ser tramitada judicialmente, no administrativamente. El art. 229 del Código de Trabajo establece los supuestos por los cuales un sindicato puede ser sancionado; pero para que dicha asociación pueda ser sancionada con suspensión se requiere que ésta haya cometido una infracción en el transcurso de un año, o en caso de que hubiere cometido una infracción muy grave (art. 231 inciso 1° C.T.). La sanción debe comprobarse judicialmente -no administrativamente- siguiendo el procedimiento que el Código de Trabajo establece en los artículos 619 y siguientes. Lo anterior tiene sentido en la medida que se

hace una distinción entre la relación sindical y la relación laboral individualizada de cada empleado. (...) En conclusión, se desprende entonces de las disposiciones y de los planteamientos doctrinarios citados, que aquellos aspectos relacionados con la entidad sindical ya constituida únicamente pueden y deben ser resueltos mediante decisión judicial y no administrativa.

Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, del 15 de junio de 2005. Proceso Contencioso Administrativo N° 133-S-2001.

Arts. 229, 231 Inc.1° y 619 y sgtes. C.T.

Derecho Procesal del Trabajo

Competencia

Definición. La competencia es el derecho que el Juez o Tribunal tiene para conocer de un pleito que versa sobre intereses particulares y cuyo conocimiento ha sido establecido por la misma ley. El tribunal competente para dirimir competencia es la Corte Suprema de Justicia. En caso de originarse una cuestión de competencia, la misma no puede ser zanjada o resuelta por los tribunales comunes. Esa atribución corresponde por mandato constitucional, única y exclusivamente a la Corte Suprema de Justicia.

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 13 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref. 24-C-2005.
rt. 182 N°2 Cn. y Art. 1204 Pr.C.

Criterios de Competencia

Competencia por Razón de la Materia

1) Cambio jurisprudencial mediante el cual se admite el recurso de casación interpuesto contra la sentencia de segunda instancia en la que se declara la incompetencia para conocer de los procesos relativos a los servidores públicos por contrato. En efecto, de la lectura del recurso planteado por la peticionaria, se advierte que al señalar como submotivo específico, el de Interpretación Errónea de la Ley, precepto infringido Art. 2 C.Tr. y el concepto en que lo ha sido, precisa que la Cámara ha interpretado erróneamente dicha disposición, para concluir que no es de su competencia conocer del caso planteado, y renovar la sentencia de primera instancia, se colige

que el recurso ha sido trazado conforme a la técnica casacional, pues su objeto persigue controvertir el error in judicando de la ad-quem sobre la interpretación falsa de la norma aplicada, y no, pues, de impugnar un juicio de competencia.

El recurso de casación no se refiere a aspectos de competencia. En tales condiciones, resulta lógica que la Sala se circunscriba sobre lo reclamado, puesto que no puede salirse del campo que determina el recurso, ni mucho menos obviarlo, y que, por consiguiente, la sentencia deba recaer únicamente sobre el motivo o infracción alegada por el recurrente, sin menoscabo de entrar a conocer de un asunto que no le pertenece, pues, como se ha señalado, el presente recurso no se refiere a asuntos de competencia, sino de interpretación errónea de la ley, lo cual coincide con el ámbito de conocimiento de esta sala, y la habilita para decidir sobre el recurso de que se trata.

En consecuencia, la Sala ha optado por modificar el criterio anterior de no admitir los recursos de casación por el sub-motivo de “Interpretación Errónea de Ley” en casos similares como el presente, en el sentido de que, no tratándose de una cuestión de “competencia”, sino de “interpretación errónea de ley”, su sustanciación y decisión efectivamente corresponde a este Tribunal.

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 15 de abril de 2008. Recurso de Casación Ref. 74-CAL-2008.
Art. 182 N° 2° Cn. Art. 2 C.T.

2) Criterio anterior sobre la improcedencia del recurso de casación en los casos del personal al servicio del estado bajo el sistema de contrato, cuando se impugna la sentencia por haber

declarado la incompetencia para conocer el tribunal de segunda instancia. Esta Sala después de analizar el argumento expuesto por la imponente y estudiar el criterio sostenido por la Cámara respectivo a la incompetencia declarada, por razón materia, en lo relativo a la interpretación errónea del Art. 2 C.T., que es la norma en discusión, hace las consideraciones siguientes: En efecto, y a criterio de esta Sala, el Art. 182 N° 2° Cn. Preceptúa: “Son atribuciones de la Corte Suprema de Justicia: “dirimir las competencias que se susciten entre los tribunales de cualquier fuero y naturaleza”. El Juez o Tribunal que pretendiere la inhibición de otro en un negocio que le parezca pertenecerle, deberá observar el procedimiento regulado del Art. 1195 al 1201 Pr.C.; y, por supuesto, acatando lo preceptuado en el Art. 2 Pr.C. : “la dirección del proceso está confiada al Juez”. Ahora bien, si durante el curso de un proceso, el Juez o Tribunal advirtiere que corresponde su conocimiento a otro Juez o autoridad -Art. 1204 Pr.C.-, debe resolver pasársela, a no ser que su competencia haya sido legalmente prorrogada; y si el Juez a quien se pasare la causa, estimare que no le corresponde su conocimiento, remitirá los autos, dentro del plazo legal y formalidades de rigor, a la Corte Suprema de Justicia, para que le de cumplimiento a lo dispuesto en el reiterado Art. 182 N° 2° de la Cn. La competencia es el derecho que el Juez o Tribunal tiene para conocer de un pleito que versa sobre intereses particulares y cuyo conocimiento ha establecido por la misma ley. Consecuentemente, en caso de originarse una cuestión de competencia, la misma no puede ser zanjada o resuelta por los tribunales comunes. Esa atribución corresponde por mandato constitucional, única y exclusivamente a la Corte Suprema de Justicia. (...) resulta obvio que esta Sala carece de competencia para conocer del recurso de casación de que ha hecho mérito y, por ende, el mismo deviene en improcedente. En tal virtud, entrar al análisis de dicho recurso, conocida la incompetencia relacionada, consistiría lisa y llanamente un procedimiento abusivo de autoridad, vale decir, un atentado judicial.”

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 20 de febrero de 2006. Recurso de Casación Ref. 72-C-05.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 13 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref. 24-C-2005.

Art. 182 N° 2° Cn.

Art. 2 C.T.

Art. 1206 Pr.C.

3) Competencia de los jueces de lo laboral en los casos de trabajadores de la administración pública por contrato. En principio la competencia de los jueces de lo laboral surge porque –en el presente caso– no se acreditó que la relación de trabajo entre la demandante y el Instituto Salvadoreño del Turismo, tuviese como origen un acto administrativo, en los términos del Art. 2 Inc.2ª C. de Tr. En ese caso, debe admitirse la posibilidad de que la relación laboral tenga un origen diferente, como un contrato administrativo a plazo, el cual inicia desde la fecha de ingreso a la administración pública y que finaliza el treinta y uno de diciembre de cada año, sujetando su eficacia a la concurrencia de las condiciones señaladas en el Art. 83 de las Disposiciones Generales del Presupuesto, en armonía con el Art. 4 letra “s” de la Ley de Servicio Civil.

Condiciones que deben reunir los contratos para que se consideren de naturaleza administrativa. Entre las condiciones que deben considerarse para la eficacia de tales contratos, se encuentran, por ejemplo, que las labores a desempeñar por el contratista sean propias de su profesión o técnica; que las mismas sean de carácter profesional o técnico; que aún cuando dichas labores sean de carácter profesional o técnico no constituyan una actividad regular y continua dentro del organismo contratante, y, que no haya en la Ley de Salarios plaza vacante con iguales funciones a la que se contrata.

Al no concurrir tales condiciones el contrato es ineficaz y se entiende de naturaleza laboral. Que, el carácter de las labores desempeñadas por la demandante, como secretaria, de ningún modo sugiere que su contratación estuviese amparada en el Art. 83 de las Disposiciones Generales de Presupuestos. Ello deriva, sin más, en la ineficacia del contrato a plazo, de donde resulta necesario aplicar el régimen general de protección al trabajador público, que no concurre en las condiciones del Art. 83 de tales Disposiciones, a fin de garantizar su derecho a la estabilidad laboral, aunque sea esta en forma relativa. Lo anterior se obtendrá luego de aplicar, ante la ausencia de norma expresa, la regla establecida en el Art. 2 Inc.1º C. de Tr., como régimen jurídico que ampare los derechos de los trabajadores públicos, en situaciones como la presente.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de enero de 2005. Recurso de Casación Ref. 531 Ca. 1ª Lab.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 2 de febrero de 2005. Recurso de Casación Ref.74-C-2005

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 6 de diciembre de 2004. Recurso de Casación Ref.52C-2005

Art. 2 C.T.

Art. 83 D.G.P.

4) Hay incompetencia por razón de la materia cuando se trata de una prestación de servicios profesionales o técnicos. A juicio de esta Sala, el error invocado por el impugnante (trabajador) no se configura en la especie, porque el tribunal de alzada apreció correctamente el contenido de la nota firmada por el Gerente de la Compañía Panameña de Aviación, agregada a Fs. 46 p.p., en la que se le comunica al Doctor Plana Botter, la decisión de la Compañía Panameña de Aviación, de prescindir de los servicios de asesoría legal que le brindó a la empresa; y por lo que, la prueba a la que hace referencia el recurrente, fue valorada en forma adecuada por la ad-quem, y no consta en ella dato alguno que desvirtúe el hecho de que se trataba de una prestación de servicios de tipo profesional y de coordinación. De ahí, que el documento aludido valorado conjuntamente con el resto de pruebas aportadas al proceso respaldan la decisión tomada por el tribunal sentenciador, sin que el contenido de la referida nota haga variar en manera alguna el fallo impugnado.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de julio de 2007. Recurso de Casación Ref. 539-Ca. 1ª Lab.

Art. 2 C.T.



5) La incompetencia por razón de la materia debe ser examinada aún de oficio por el juez. El fiscal continuó alegando las excepciones de incompetencia por razón de la materia, con fundamento en el Art. 2 C. de Tr. y el presunto abandono de labores, enumerado en el Art. 50 Ordinal 12º) del mismo cuerpo legal. Antes de cualquier otra cosa, cabe señalar que ambas excepciones resultan mutuamente excluyentes, por cuanto la primera es determinante para que el tribunal no conozca sobre el fondo del asunto planteado; en cambio, la segunda impone el conocimiento respecto al mérito de la cuestión. Sin embargo, dado que la falta de competencia por razón de la materia constituye un presupuesto procesal que debe ser examinado, aun de oficio, por los jueces; en primer lugar, debemos resolver sobre este punto y a continuación juzgar el abandono de labores invocado.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 13 de enero de 2006. Recurso de Apelación Ref. 513 Ca. 2ª Lab.
Art. 2 C.T.

6) Cuando las labores no son de tipo profesional o técnico, el contrato es laboral. La discusión se hace presente, cuando estamos ante empleados por “contrato”, los cuales según la cláusula catorce del Contrato Colectivo aludido, tienen los mismos derechos y obligaciones que los nombrados en Ley de Salarios, lo que no significa que se les aplique el mismo régimen legal. Los casos exceptuados de la aplicación del Código de Trabajo, son aquellos en los que la relación del trabajador emana de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos; pero, cuando las labores a desempeñar no son de carácter profesional o técnico, aunque el contrato se denomine así, por el Principio Realidad, éste considerarse como un contrato individual de trabajo y aplicársele la normativa correspondiente.

Resolución de la Corte Suprema de Justicia, del 5 de julio de 2007. Conflicto de Competencia Ref. 66-D-07.
Art. 2 C.T.
Art. 1204 Pr.C.

7) Los contratos de prestación de servicios, en los que falta el elemento de la subordinación, son de naturaleza civil. Los elementos esenciales del contrato individual de trabajo son: a) la ejecución de una obra o la prestación de un servicio; b) la subordinación; y, c) el salario. De lo expuesto se infiere, que en cuanto a los contratos de prestación de servicios, en relación de dependencia laboral (subordinación), se rigen por el contrato de trabajo, y aquellos en los que falte dicho elemento, serán de la competencia civil.

Resolución de la Corte Suprema de Justicia, del 9 de septiembre de 2004. Conflicto de Competencia Ref. 62-2004.
Art. 17.C.T
Art. 1204 Pr.C.

8) Las demandas por costas, daños y perjuicios derivadas de una sentencia en un juicio laboral, debe ser sustanciada por el juez laboral que pronunció la sentencia. En el caso sub-lite,

aunque no se trata de un procedimiento de verdadera ejecución de sentencia, y por ello este Tribunal no puede aplicar directamente disposiciones como son el artículo 422 del Código de Trabajo, ni el 411 del Código de Procedimientos Civiles, los cuales han sido invocados por los funcionarios que están inmersos en esta disputa, tiene a bien observar que el actual proceso, aunque autónomo, como tal, se deriva de un proceso de naturaleza laboral, existiendo, por tanto, conexión con dicha materia, por lo que, basados en esos hechos y en los artículos 41 Pr.C. y 369 del Código de Trabajo que a la letra dicen: (...) Consecuentemente el competente para conocer del juicio en análisis, es el señor Juez Primero de lo Laboral de este municipio y así se declarará.

Resolución de la Corte Suprema de Justicia, del 26 de mayo de 2005. Conflicto de Competencia Ref. 33-D-05.
Art. 369 C.T.
Arts. 41 y 411 Pr.C.
Resolución de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de mayo de 2005. Conflicto de Competencia Ref. 31-D-05.
Art. 369 C.T.
Arts. 41 y 411 Pr.C.

Competencia por razón del territorio

1) El juez competente por razón del territorio, respecto de los municipios de jayaque, tepecoyo y sacacoyo, es el juez de primera instancia de armenia. Al Juzgado de Primera Instancia de Armenia, conforme al reiterado precepto de la “Ley Orgánica Judicial”, en lo referente a la división territorial de los tribunales de primera instancia, le corresponde conocer de los procesos relativos a los municipios de Armenia, Ishuatán, Cuisnahuat, Jayaque, Tepecoyo y Sacacoyo. Consecuentemente, el Juzgado competente para ventilar y sentenciar los autos en referencia, es el Juez de Primera Instancia de dicha ciudad (Armenia) y así se declarará.

Resolución de la Corte Suprema de Justicia, del 3 de noviembre de 2005. Conflicto de Competencia Ref. 114-D-2005.
Resolución de la Corte Suprema de Justicia, del 8 de septiembre de 2005. Conflicto de Competencia Ref. 66-D-2005.
Resolución de la Corte Suprema de Justicia, del 8 de septiembre de 2005. Conflicto de Competencia Ref. 67-D-2005.
Resolución de la Corte Suprema de Justicia, del 8 de septiembre de 2005. Conflicto de Competencia Ref. 65-D-2005.
Resolución de la Corte Suprema de Justicia, del 1 de septiembre de 2005. Conflicto de Competencia Ref. 68-D-2005. Art. 146 L.O.J. y 1204 Pr.C.

2) Lo que fija competencia es el lugar donde se realizan o se han realizado las actividades de trabajo, o donde la empresa tuviere la sede. El juez competente para conocer de las diligencias, de los juicios o conflictos individuales de trabajo y de los conflictos colectivos jurídicos a que se refiere el Art. 369, será el de la circunscripción territorial en que se realicen o se hubieren realizado las actividades de trabajo respectivas o que serán afectadas por el conflicto. Si estas actividades se desarrollaren en diversas circunscripciones territoriales, será competente el juez del lugar en que estuviere la sede principal de la empresa.

Resolución de la Corte Suprema de Justicia, del 15 de marzo de 2007. Conflicto de Competencia N° 17-D-2007.

Resolución de la Corte Suprema de Justicia, del 15 de marzo de 2007. Conflicto de Competencia N° 19-D-2007.

Resolución de la Corte Suprema de Justicia, del 11 de septiembre de 2000. Conflicto de Competencia N° 29-177.

3) La ejecución del mandamiento de embargo, debe ser realizada por el juez de lo laboral que pronunció la sentencia.

Las comisiones rogatorias proveídas para ejecutar lo juzgado, o para realizar cualquier otra actividad de auxilio jurisdiccional, únicamente son válidas cuando existe un obstáculo real que impida al tribunal sentenciador materializar lo decidido por razones de territorio. (...) a un juez de paz en nuestro país, sólo puede comisionarse la práctica de una diligencia cuando haya de efectuarse fuera del ámbito territorial de la competencia del juez comisionante. Art. 27 Pr.C. (...) La ejecución del mandamiento de embargo que ha dado origen a la contienda de mérito, debe ser efectuada por el Tribunal que pronunció la respectiva sentencia definitiva, (...).

Resolución de la Corte Suprema de Justicia, del 13 de septiembre de 2004. Conflicto de Competencia Ref. 76-2004.

Art. 422 C.T.

Arts. 27, 441 y 1097 Pr.C.

4) No hay delegación absoluta de la jurisdicción ni de la competencia.

La facultad de otorgar comisiones no es ilimitada. Por consiguiente no podrá referirse, por ejemplo, a la decisión de la sentencia, puesto que ello sería como una delegación de la investidura del Juez. No hay, por tanto, delegación absoluta de la jurisdicción ni de la competencia. Las comisiones, en verdad, se aceptan por razones de economía procesal y para ciertos actos o diligencias, vgr: secuestros, entrega de inmuebles, o para el caso que nos ocupa, un embargo decretado. Mas ello es así, siempre y cuando dichos actos o diligencias deban llevarse a cabo fuera del territorio del Juez competente para sustanciar, decidir y ejecutar la sentencia en el proceso respectivo.

Resolución de la Corte Suprema de Justicia, del 27 de mayo de 2004. Conflicto de Competencia Ref.16-2004.

Art. 422 C.T.

Arts. 27, 441 y 1097 Pr.C.

5) Oposición oportuna de la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio.

En ese orden de ideas, el Art. 393 Tr. señala que la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio debe oponerse entre la fecha de citación a conciliación y la audiencia conciliatoria. El Art. 394 Tr., establece que “las demás excepciones de cualquier clase”, deberán oponerse en el momento en que conforme el Código “resultare oportuno”. Sin embargo, en ningún momento el Código señala cual es la etapa procesal en que resulta oportuno oponer las demás excepciones, en consecuencia, sobre este punto debe estarse a lo que determine el buen criterio jurídico del Juez.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 17 de marzo de 1997. Recurso de Casación Ref. 226 Claros vrs. Beneficio Monte Alegre.

Art. 394 C.T.

Infracción a las Leyes Laborales o de Previsión Social

Autoridades Competentes

Existen autoridades judiciales y administrativas como herramientas del derecho del trabajo. En el ámbito laboral, como mecanismos o herramientas de protección del derecho al trabajo o al derecho de libre sindicación, se encuentran las garantías jurisdiccionales representadas por los Juzgados o Cámaras con competencia laboral de acuerdo a lo señalado en el Código de Trabajo. Pero además existen otros organismos de tutela de carácter administrativo o institucional como lo es la Dirección General de Inspección del Trabajo, cuyo ámbito de competencia se encuentra regulado en la Constitución de la República, y en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

El legislador atribuyó a la Dirección General de Inspección un amplio margen de conocimiento, el cual se encuentra limitado por lo estipulado en el Art. 35 de la ley en comento {LOFSTPS}, que reza: no se encuentran comprendidos en el ámbito de la función de inspección, los conflictos colectivos jurídicos derivados de la aplicación o interpretación de las normas legales, cuya solución corresponde a los Jueces con jurisdicción en materia de trabajo.

Competencia de la autoridad administrativa. En conclusión, el ámbito de competencia de la autoridad administrativa se extiende a todo aquel asunto de trascendencia en las relaciones entre patronos y trabajadores, exceptuando los conflictos colectivos de naturaleza jurídica.

Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, del 23 de diciembre de 2004. Proceso Contencioso Administrativo N° 155-S-2002.

Procedimiento Administrativo

Procedimiento en caso de suspensión disciplinaria. cuando se trate de una suspensión administrativa de índole disciplinaria, el Código de Trabajo en su artículo 305 es claro en manifestar que el trámite a seguir para el patrono es por vía administrativa, siempre y cuando la suspensión a imponer sea por un tiempo mayor de un día, facultando al Inspector General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social como la autoridad competente para conocer.(...) En los casos de suspensión de empleados la legislación contempla un procedimiento a seguir ante la autoridad administrativa, así:



para dictaminar la procedencia de la suspensión disciplinaria debe la autoridad calificar la legalidad del motivo de suspensión que planteó el patrono y además velar por el cumplimiento del debido proceso.

En efecto, consta en los mencionados expedientes administrativos que la autoridad demandada cumplió con el procedimiento establecido en la ley, pues confirió audiencia a los dos directivos y a los veinticuatro representantes sindicales, para que éstos ejercieran su derecho de defensa; lo cual así hicieron y manifestaron su oposición a las pretensiones del patrono; en vista de ello, el alegato del impetrante acerca de la violación a su derecho de audiencia no se ha configurado.

Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, del 15 de junio de 2005. Proceso Contencioso Administrativo N° 133-S-2001. Art. 305 C.T.

Juicio Individual Ordinario de Trabajo

Audiencia de conciliación

1) Efectos jurídicos de las declaraciones realizadas en la audiencia conciliatoria. La audiencia conciliatoria tiene fundamental importancia en el proceso de trabajo, porque permite no sólo la oportunidad que las partes arreglen sus asuntos amigablemente, poniendo fin al conflicto laboral mediante una resolución alterna del mismo, sino que además, constituye un mecanismo depurador de los hechos en la fijación definitiva del objeto del proceso. En ese sentido, tenemos para nosotros, que la declaración sobre los hechos controvertidos en la audiencia conciliatoria, tiene el efecto principal de continuar el proceso, según que los mismos hechos hayan sido objeto de proposiciones contradictorias por las partes, o bien hayan sido admitidos por la contraria. La sola circunstancia de que en el presente caso no se haya logrado un acuerdo conciliatorio por las partes, no significa que las declaraciones hechas por el representante legal de la sociedad demandada, carezcan de valor, ni mucho menos que aquellas no sean atendidas para la fijación definitiva del contradictorio, si lo manifestado por el demandado constituye admisión cualificada de los hechos.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 25 de junio de 2002, en el Recurso de Casación Ref. 414 Ca 2ª Lab. Art. 388 C.T.

2) La comparecencia de la parte actora a la audiencia es presupuesto necesario para que opere a su favor la presunción de despido. Sobre este punto, esta Sala considera que, la base jurídica para el pago de la indemnización reclamada debe ser el

establecimiento del hecho generador, pues el Art. 58 C. de Tr., requiere para aplicarse, que se tenga por establecido el despido, lo que de conformidad a las razones expuestas por la Cámara no se tuvo por probado, razón por la que no tenía la obligación de aplicar el Artículo en cuestión; sin embargo al considerar el tribunal sentenciador, que no existía prueba directa del despido, recurrió a verificar si se cumplían los elementos necesarios para aplicar la presunción de despido contenida en el Art. 414 del C. de Tr., lo cual no se logró, al estar comprobado dentro del proceso, la inasistencia de la parte actora a la audiencia conciliatoria, el cual es un requisito indispensable para que opere dicha presunción; de todo lo anterior se deduce, que no existe confusión o duda, en cuanto a la aplicación de una de las dos normas, pues la segunda mencionada es necesario que tenga aplicación, en el presente caso, para que como consecuencia, la Cámara sentenciadora utilizara la otra, por lo que no existe a criterio de esta Sala infracción cometida por el Tribunal Ad-quem, en relación al Art. 14 del C. de Tr., siendo procedente declarar que no ha lugar a casar la sentencia por este precepto.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 21 de noviembre de 2001. Recurso de Casación Ref. 368-2001. Arts. 58 y 414 C.T.

Arreglo Conciliatorio

1) Es facultad del juez ponderar la medida de arreglo como equitativa. Debe destacarse la circunstancia de que las leyes laborales asignan un papel protagónico al juez, durante la audiencia conciliatoria, para que esta sea efectiva; así lo establece el Art. 388 C. de T. en el cual se destaca el papel moderador del Juez, a efecto de que se llegue a un avenimiento. Caso de no haberlo, el Juez debe proponer la medida que estima equitativa, y las partes deben manifestar expresamente si aceptan o no esa medida. Las consecuencias jurídicas de la no aceptación de la propuesta del Juez, las establece el Art. 414 C. de T., así: si no la acepta el trabajador, deberá probar el despido, Art. 414 C. de T., y si no la acepta el patrono, se aplica la presunción de despido, Art. 414 inc. Último C. de T. Esto último, es lo que ha ocurrido en el presente caso.----Queda librado al sano criterio del Juez, el contenido de la medida equitativa que va a proponer a las partes; teniendo en cuenta los límites de la medida los cuales se establecen en el Art. 389 C. de T. al disponer: “no puede ser en menoscabo de los derechos del trabajador, ni tendrá por resultado someter la controversia a árbitros”. En ese orden de ideas no es correcta la apreciación de la Cámara sentenciadora, cuando señala que el apoderado de la Sociedad demandada si estuvo dispuesto a conciliar, porque ofreció como medida conciliatoria el cincuenta por ciento del monto reclamado, valoración simplista que de aceptarse, menoscaría el derecho del trabajador, dado que corresponde al Juez conciliador la consideración de que la medida propuesta es equitativa, excepto que él mismo no actúe dentro de los límites legales, y en el caso de autos tales preceptos han sido respetados por el Juez, y, en consecuencia, su interpretación y actuación es la legal y correcta.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de junio de 2000, en el Recurso de Casación Ref. 370 Ca 1ª Lab.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 8 de enero de 1997. Recurso de Casación Ref. 331. Tobar vrs. El Granjero, S. A. de C. V. Arts. 388 y 414 C.T.

2) Supuesto en el que se considera que la propuesta de arreglo carece de equidad. Equidad de la propuesta de arreglo. El Art. 414 Inc. 1ª C. de Tr. genera la presunción legal que sanciona la conducta procesal del patrono demandado, cuando manifestare en audiencia conciliatoria, “que no está dispuesto a conciliar” o “cuando su propuesta de arreglo careciere de seriedad o equidad, lo cual el juez apreciará prudencialmente”, la consecuencia de que se presumirán ciertas, salvo prueba en contrario, las acciones u omisiones que se le imputen en la demanda. (...) Se ha estimado por este tribunal, en la sentencia mencionada por el recurrente en su libelo, cuando se trata de una propuesta de arreglo que carece de equidad, si el monto de lo reclamado excede razonablemente el ofrecimiento hecho por el demandado, durante esa audiencia.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de octubre de 2002, en el Recurso de Casación Ref. 480 Ca 1ª Lab. Art. 414 Inc. 1ª C.T.

Contestación de la Demanda

La litis se traba con la demanda y su contestación. Para determinar si se cometió el vicio denunciado, es preciso analizar la postura adoptada por la parte demandada desde la contestación de la demanda, pues sabido es, que con la demanda y su contestación, las partes fijan los puntos de debate, en otras palabras, traban la litis; quedando claro cuáles son los hechos controvertidos, y por ende, sujetos a prueba. Las partes definen sus posiciones en la demanda y su contestación, salvo excepciones; y habiendo ya admitido el hecho –el demandado- de la ruptura del vínculo laboral contractual con la trabajadora demandante, por ende, ya no es un hecho sujeto a prueba, no puede permitirse que se trate de hacer de lado tal afirmación, con un nuevo planteamiento de defensa atacando la validez del acto de comunicación del mismo.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 1 de junio de 2006. Recurso de Casación Ref. 237-C-2005 Art. 378 y 392 C.T.

Costas

Las demandas por costas, derivadas de una sentencia en un juicio laboral, deben ser sustanciada por el juez laboral que pronunció la sentencia. En el caso sub-lite, aunque no se trata de un procedimiento de verdadera ejecución de sentencia, y por ello este Tribunal no puede aplicar directamente disposiciones como son el artículo 422 del Código de Trabajo, ni el 411 del Código de Procedimientos Civiles, los cuales han sido invocados por los funcionarios que están inmersos en esta disputa, tiene a

bien observar que el actual proceso, aunque autónomo, como tal, se deriva de un proceso de naturaleza laboral, existiendo, por tanto, conexión con dicha materia, por lo que, basados en esos hechos y en los artículos 41 Pr.C. y 369 del Código de Trabajo que a la letra dicen: (...) Consecuentemente el competente para conocer del juicio en análisis, es el señor Juez Primero de lo Laboral de este municipio y así se declarará.

Resolución de la Corte Suprema de Justicia, del 26 de mayo de 2005. Conflicto de Competencia Ref. 33-D-05.

Art. 369 C.T.

Arts. 41 y 411 Pr.C.

Resolución de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de mayo de 2005. Conflicto de Competencia Ref. 31-D-05.

Art. 369 C.T.

Arts. 41 y 411 Pr.C.

Demanda Laboral

1) Basta el señalamiento del centro de trabajo –en la demanda- para que se entienda incoada contra la persona jurídica titular del mismo. De acuerdo a lo dispuesto en la norma citada (Art. 421 C.T.) basta que se identifique el centro de trabajo para que se entienda incoada la demanda contra la persona jurídica titular del mismo. Y es que, esta norma contempla la posibilidad de que el trabajador ignore el nombre de la persona jurídica titular de la empresa donde trabaja. Inclusive en dicho precepto se dispone que si llegado el momento de ejecutar la sentencia, resulta que la persona jurídica no tiene la razón social, denominación o nombre comercial que en aquella (en la sentencia) se le diere, el embargo se trabaré en los bienes del centro de trabajo en que exista o hubiere existido la relación laboral de que se trata. Esto último presupone obviamente que haya existido una equivocación del trabajador en el nombre o denominación de la persona jurídica titular del centro de trabajo. Ambas situaciones derivadas del desconocimiento del trabajador no son razón suficiente para invalidar el proceso, la ley contempla la manera de salvarlas, sin perjudicar al trabajador demandante.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref. 103-C-2005.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref. 175-C-2005.

Art. 421 C.T.

2) La omisión, en la demanda, del señalamiento preciso del lugar donde ocurrió el despido no acarrea ineptitud. Efectivamente en la demanda presentada por el trabajador Alfredo Sánchez éste no señaló con precisión, el lugar en que había ocurrido el despido, circunstancia que la Cámara Ad-Quem estima de especial consideración para darle curso a la misma, ya que a su criterio, al adolecer de tal omisión, la acción intentada por el demandante se vuelve inepta y así lo declara en la sentencia recurrida. En otros términos el citado Tribunal pretende justificar su proveído expresando



que la demanda no reúne los requisitos que prescribe el Art. 379 C.T., siendo necesario determinarlos en razón de la naturaleza de la acción ejercitada; deviniendo por ese motivo la ineptitud declarada, tal como lo dice en su resolución; sobre este punto, esta Sala estima, que si el señor Juez de Instancia no reparó en esa omisión o no le dio importancia alguna, el trabajador no puede cargar con la deficiencia apuntada, siendo por tanto, y a juicio de esta Sala, sus pretensiones válidas y jurídicamente sustentables, pues ello no significa que esa falta de indicación en el punto señalado le acuse una virtual pérdida de sus derechos, principalmente el de ser indemnizado, cuando están totalmente probados los extremos básicos de su demanda, resulta pues injusta en demasía esa exigencia que plantea el Tribunal de alzada, ya que no es soslayable el hecho de que en lo que atañe al despido, aunque éste se haya establecido mediante la confesión ficta del demandado, existe un reconocimiento de tal suceso, no desvirtuado legalmente, teniendo una clara evidencia de que el trabajador fue despedido de su trabajo por una persona investida de la facultad para ejecutar tal acto; así las cosas, resultaría inícuo, como ya se dijo, rechazar la demanda a través de la ineptitud porque no se expresó el lugar en que había ocurrido el despido, cuando esa circunstancia cede ante la contundencia de la confesión presunta recaída sobre el hecho principal (...).

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 11 de junio de 2002. Recurso de Casación Ref. 420 Ca. 2ª Lab. Art. 379 C.T.

Excepciones

1) Su alegación produce la inversión de la carga de la prueba.

En razón que el demandado alegó expresamente este hecho para eximirse de la responsabilidad por el despido, a través de la excepción perentoria de terminación del contrato de trabajo, el mismo debió probarse, circunstancia que no se ha establecido en autos. En efecto, tratándose de una excepción, ocurre una inversión de la carga de la prueba, correspondiendo al demandado probar la eximente y de no hacerlo, el juez solamente tendrá por válido lo que resulta de la confesión simple del hecho. Ello es así en virtud de la aplicación supletoria del Art. 237 C.Pr.C. que establece, “La obligación de producir pruebas corresponde al actor; si no probase, será absuelto el reo; mas si éste opusiere excepción, tiene la obligación de probarla”.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 25 de junio de 2002. Recurso de Casación Ref. 414Ca 2ª Lab. Art. 237 Pr.C.

2) Deben alegarse primero y luego probarse. Por un simple acto de congruencia o lógica jurídica, es de considerar que las excepciones ciertamente deben alegarse y oponerse; y, en su oportunidad, desde luego, probarse. Más en el caso de que se trata, aconteció lo contrario: primero la parte interesada, intentó acreditar dichas excepciones y, posteriormente, las opuso y alegó expresamente.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 22 de octubre de 2001. Recurso de Casación Ref. 443-2001.

Art. 394 C.T.

3) Deben alegarse expresamente. Se le hace saber a la Cámara, que en la sentencia por ella pronunciada, cometió varias infracciones tales como el haber inaplicado el Art. 394 del C. de Tr., en relación a lo que establece el Art. 577 C.Tr. parte primera, al tener por establecida una excepción, cuando ésta no había sido alegada ni opuesta por el señor (...) en ninguna de las instancias, lo que no le daba la facultad al tribunal para pronunciar una sentencia sobre lo que no estaba probado con las formalidades de ley, dentro del proceso.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 26 de octubre de 2001. Recurso de Casación Ref. 275-2001.

Arts. 394 y 577 C.T.

4) Oposición de excepciones. En ese orden de ideas, el Art. 393 Tr. señala que la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio debe oponerse entre la fecha de citación a conciliación y la audiencia conciliatoria. El Art. 394 Tr., establece que “las demás excepciones de cualquier clase”, deberán oponerse en el momento en que conforme el Código “resultare oportuno”. Sin embargo, en ningún momento el Código señala cual es la etapa procesal en que resulta oportuno oponer las demás excepciones, en consecuencia, sobre este punto debe estarse a lo que determine el buen criterio jurídico del Juez.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 17 de marzo de 1997. Recurso de Casación Ref. 226 Claros vrs. Beneficio Monte Alegre.

Art. 393 y 394 C.T.

Incidentes

1) Es innecesario que el justo impedimento sea alegado expresamente.

Esa Sala tal como lo ha sostenido en sentencias anteriores en casos análogos, considera que es un criterio eminentemente formalista ya superado, el planteamiento interpretativo planteado por el recurrente; ya que tal como lo ha entendido el Tribunal Ad-quem, es innecesario ese “rigor formal” de que la justa causa o justo impedimento tiene que ser alegado expresamente. En el caso de mérito tal justificación bien pudo interponerse como lo plantea el impetrante y llevar implícito un recurso de revocatoria o bien –como es el caso– vía recurso de revocatoria fundamentado en el justo impedimento e ineludiblemente en ambos casos tenía que haber un pronunciamiento revocando el auto que declaraba contumaz a la sociedad demandada.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 15 de abril de 2006. Recurso de Casación ref. 182-C-2005

Art. 387 Pr.C.

2) El justo impedimento solo puede alegarlo quien está obligado a comparecer. El Art. 387 Pr.C. determina el procedimiento a seguir

por la parte que lo solicite, para que se tenga por justificada la no comparecencia de la persona citada al efecto, pero que a su vez, se entiende que este último, es el sujeto al que por ley le corresponde presentarse para la verificación de la diligencia indicada; en ese sentido, deberá comprenderse a partir de aquí, que la justa causa, está regulada para la persona legitimada para confesar y no para una persona distinta de ello. La Cámara por su parte, no tenía obligación de remitirse al procedimiento antes citado, debido a que, considera que la persona que fue declarada confesa, a la fecha de la segunda cita, no estaba legitimada para que los efectos jurídicos de sus declaraciones fueran eficaces, en ese sentido, si a criterio del Tribunal ad-quem, el supuesto absolvente no ostenta a la fecha de la cita la calidad de representante legal de la demandada, no existe argumento que justifique la necesidad de seguir el procedimiento indicado en la norma en cuestión, siendo procedente que no ha lugar a casar la sentencia por este precepto, ya que no existe la infracción indicada.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de julio de 2004. Recurso de Casación Ref.520 Ca. 2ª Lab. Art. 387 Pr.C.

Ineptitud

1) Causales de ineptitud. La denominada “excepción de ineptitud” se refiere a la inhabilidad, falta de aptitud o capacidad para que el juez dicte sentencia de fondo o mérito, por los vicios y defectos que recaen sobre la pretensión contenida en la demanda; cuya manifestación, según la jurisprudencia de esta Sala, ha sido reconocida en tres supuestos, a saber: a) Cuando falta legítimo contradictor; b) Cuando el demandante carece de interés en la causa; y c) Cuando existe error en la acción, más precisamente cuando la vía utilizada para el ejercicio no ha sido la correcta (fallos 1133 S.S., del 21/12/2001; 279 S.M., 287 S.M., del 27/11/2001, entre muchos).

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 30 de mayo de 2002, en el Recurso de Casación Ref. 394 Ca. 2ª Lab. Art. 439 Pr.C.

2) Falta de legítimo contradictor. Al demostrarse que además del demandado, la relación laboral se dio con otros empresarios, el proceso incoado sólo en su contra no puede prosperar dictándose una sentencia sobre el fondo; es decir, no se puede proceder a absolver o condenar, ya que la pretensión padece de un defecto por el cual no es posible para el juzgador resolver la cuestión debatida, debiendo pronunciar una sentencia de carácter inhibitorio, cuyos efectos son el de dejarle a la parte actora, a salvo su derecho para poder entablar su acción en forma adecuada contra todos los obligados.

La ineptitud puede y debe ser declarada de oficio por el juez. La ineptitud no necesariamente debe ser alegada para ser declarada por el juzgador, sino que, al ser advertida por éste, puede y debe, ser declarada de oficio por el Juez, así lo ha sostenido reiterada jurisprudencia de esta Sala y de la Sala de lo Constitucional.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 15 de mayo de 2006. Recurso de Casación Ref. 5-C-2006 Art. 394 C.T. y 439 Pr.C.

3) Independientemente de que se alegue o no la ineptitud, el juez debe examinar si existe o no la causa que genera el derecho que se reclama. Para que el actor pueda exigir en juicio un derecho debe al menos acreditar el cargo que ostenta, en este caso, la condición objetiva que determina el reclamo planteado; 2) Que independientemente se alegue o no la excepción de ineptitud por falta de legítimo contradictor, el Tribunal debe considerar inicialmente si existe o no la causa que genera el derecho reclamado, ya que, si no cumple con tal condición, es imposible jurídicamente que el juzgador logre determinar la existencia del derecho; y, 3) Que al no haberse dado el presupuesto o requisito necesario para entrar a conocer del fondo del litigio, es obligación de la Cámara, el inhibirse del conocimiento de proceso y declarar de oficio la ineptitud del reclamo planteado.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de abril de 2002, Recurso de Casación Ref. 385 Ca. 1ª Lab. Art. 394 C.T. y 439 Pr.C.

4) Presupuestos de la legítima contradicción. Para ser legítimo contradictor en juicio, es necesario que la parte se encuentre en la situación prevista en la norma, que sea el titular de la relación o situación jurídica de que trata la litis. En ese sentido, cuando una persona jurídica o natural es demandada judicialmente, pero no es ésta la titular de la relación o situación jurídica de que trata la litis, se puede excepcionar manifestando que no es a ella a quien debió demandarse; es decir, que se demandó a quien no debía.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref. 103-C-2005.

5) Decretada la ineptitud lo que debe atacarse mediante el recurso de casación es precisamente dicha decisión. La Cámara declaró inepta la demanda interpuesta por considerar que existe incongruencia en la relación de los hechos expuesta por el actor en la demanda. De lo anterior resulta que se ha dictado una sentencia inhibitoria en la cual el Juzgador ha prescindido de examinar o valorar la prueba vertida en el proceso, ya que no ha resuelto el fondo de la cuestión. Por consiguiente, la impetrante lo que debió atacar era precisamente lo resuelto por el ad-quem (la declaratoria de ineptitud), mediante el sub-motivo pertinente y señalar los preceptos infringidos relacionados con dicha decisión, pues para valorar la prueba a que alude, debió entrar al examen de fondo, situación que no se ha dado en el presente caso. De ahí que el recurso deviene en inadmisibile y así se declarará.

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 11 de diciembre de 2007. Recurso de Casación Ref. 253-C-2007 Art. 439 Pr.C.



Pruebas

1) En materia de pruebas, rige el principio de preclusión procesal.

La Sala hace las consideraciones siguientes: 1) El Art. 416 del C. de Tr. establece: “”Vencido el término probatorio, producidas las pruebas ofrecidas en él, se señala día y hora, con tres días de anticipación por lo menos para declarar cerrado el proceso. Dictado el auto de cierre, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 398, no se admitirá a las partes prueba de ninguna clase en primera instancia, y se pronunciará sentencia dentro de los tres días siguientes””. La parte demandada fue correctamente emplazada y las citas que se le verificaron a efecto de absolver posiciones, como aparece en el curso del proceso, se hicieron en legal forma, por lo que existía en principio la obligación del demandado de presentar cualquier prueba de descargo dentro del plazo que el Código de Trabajo indica, es decir, antes de verificarse el cierre del proceso. El principio de preclusión procesal, establece que las partes deben realizar los actos procesales encomendados por la ley dentro del plazo que la misma le indique; caso contrario, pierden la oportunidad para verificarlos, y no pueden regresar, como regla general, al momento preestablecido para ejecutarlo. (...) esta Sala concluye que efectivamente se estableció por parte del Tribunal ad-quem, la infracción indicada por la parte actora, pues como consta de la documentación y resoluciones en estudio, el poder y certificación presentada por el apoderado de la sociedad demandada, fue introducida al proceso de forma extemporánea, de tal forma que, en cumplimiento a lo que establece el Art. 416 del C. de Tr., no debió ser considerado por el Tribunal de Primera Instancia y menos por la Cámara sentenciadora.

La Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de julio de 2004. Recurso de Casación Ref. 520 Ca. 2ª Lab.
Art. 416 C.T.

2) Principio de libertad probatoria. De acuerdo al principio de libertad de la prueba, a las partes se les debe permitir llevar al proceso todas las pruebas que consideren convenientes, siempre que no violen otros dos principios complementarios que son: Principio de pertinencia de la prueba y Principio de Conducencia o idoneidad de la prueba.

El Principio de pertinencia exige que el hecho a probar se relacione con la materia del proceso. De ahí que, una prueba es “pertinente” cuando tiene relación con los hechos controvertidos.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación ref. 175-C-2005.
Art. 240 Pr.C.

3) Idoneidad y pertinencia de la prueba. Al respecto la Sala estima preciso señalar, que el medio de prueba con el que la sociedad demandada ha pretendido establecer la causal que la excluye de responsabilidad por el despido efectuado contra la demandante, no es idóneo, pues la declaración de un tercero no puede ser introducida en un proceso mediante un informe,

ya que como tal, debió ser presentado como testigo y verter su deposición frente al juzgador y así darle cumplimiento al principio de inmediación y activar el mecanismo de contradicción para poder dar cumplimiento al derecho de defensa de la contraparte. En el caso de autos debió establecerse la causal alegada mediante la prueba idónea y conducente (...).

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 30 de octubre de 2006. Recurso de Casación Ref. 54-C-2005.
Art. 240 Pr.C.

4) Sistemas de valoración de la prueba. La doctrina procesal mayoritariamente coincide en la existencia de tres sistemas para la apreciación de la prueba, a saber: la tarifa legal o prueba tasada; la persuasión racional o sana crítica, y la libre convicción. Bajo esa línea, el doctor Roberto Romero Carrillo, en su libro “La Normativa de Casación”, página 162, señala que los principales son el de la prueba tasada, en el que es la ley que de antemano le asigna un valor a cada medio probatorio de los que ella admite; y el de la sana crítica, por el que el juzgador forma libremente de los que ella admite; y el de la sana crítica, por el que el juzgador forma libremente su convicción, pero racionalmente, excepto en aquellas clases de prueba que no lo admiten como las técnicas y científicas. Continúa el citado autor afirmando que, los juzgadores de instancia tienen la libre apreciación de la prueba testimonial exclusivamente en las legislaciones que establecen el sistema de la sana crítica para valorar la prueba, como la de trabajo y otras.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de enero de 2007. Recurso de Casación Ref. 41-C-2006.
Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de julio de 2007, en el Recurso de Casación Ref. 109-C-2006.

5)) Hechos sobre los que no se requiere prueba. La prueba es la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios establecidos por la ley, y tendientes a crear la convicción judicial sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes como fundamento de sus pretensiones o defensas. Así, en principio, sólo los hechos afirmados por los litigantes pueden constituir objeto de prueba, pero aquellos deben ser además: a) controvertidos; es decir, afirmados por una parte y desconocidos o negados por la otra; y, b) Conducentes para la decisión de la causa. En otras palabras, no requieren de prueba los hechos conformes o reconocidos por ambas partes, pues no hay controversia sobre los mismos. El reconocimiento de los hechos alegados puede ser de forma expresa o tácita.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 30 de octubre de 2006. Recurso de Casación Ref. 54-C-2005.
Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 1 de junio de 2006. Recurso de Casación Ref. 237-C-2005.
Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de diciembre de 2007, en el Recurso de Casación ref. 128-C-2005.
Art. 235 y 240 Pr.C.

6) La valoración de la prueba forma parte de las facultades discrecionales del juez de instancia. Tampoco puede atribuirse a la Cámara haber violado el Art. 419 del C. de T. pues no estar de acuerdo con la prueba producida según su análisis, está dentro de las facultades de discrecionalidad que todo juzgador tiene, cuando se pronuncia sobre determinado caso. La disputa o el conflicto planteado tuvo su origen en el despido de hecho de que fue objeto el trabajador, punto central e importante para acceder a una indemnización que fue precisamente lo que pretendió el trabajador al ocurrir a las instancias laborales, una de las cuales le negó esa posibilidad, determinando que la prueba vertida, a su criterio, era insuficiente para condenar a la demandada, pero esa valoración como se reitera, no implica un desconocimiento o violación al Art. 419 C.T.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de octubre 2000. Recurso de Casación Ref. 71-2000. Art. 419 C.T.

3) Sana crítica. Respecto a la sana crítica la doctrina sostiene que la misma consiste en valorar conjuntamente la prueba conforme a las reglas de la lógica, la psicología y la experiencia, mediante la cual el juzgador otorga a cada medio probatorio un determinado valor, así como al conjunto de ellos. Dicha facultad jurisdiccional tiene lugar siempre y cuando el juez analice y fundamente con amplitud las razones por las cuales otorga a cada prueba un determinado valor, para que tanto los particulares como los demás tribunales, puedan apreciar los fundamentos que tuvo para decidir en tal sentido, con la única finalidad de garantizar la transparencia en los procesos judiciales y evitar las subjetividades.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 20 de marzo de 2006. Recurso de Casación Ref. 280-C-2005.
Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 20 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref.62-C-2004
Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 21 de enero de 2003, Recurso de Casación Ref. 492 Ca. 1ª Lab.
Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 17 de julio de 2002. Recurso de Casación Ref. 439 Ca 2ª Lab.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 30 de mayo de 2002, Recurso de Casación Ref. 394 Ca. 2ª Lab. Art. 461 C.T.

4) El sistema de la sana crítica se aplica especialmente a la prueba testimonial. El sistema de valoración de la prueba mediante la sana crítica, se aplica especialmente cuando se trata de la prueba testimonial (...); de manera que, ésta resulta incompatible con el principio testis unus, testis nullus, consagrado por las Leyes de Partidas, por influencia del derecho canónico; ya que, actualmente, la declaración de un solo testigo puede fundar una sentencia, si merece fe al juzgador, de acuerdo con la aplicación de las reglas del correcto entendimiento humano. (...) Asimismo, mediante la sana crítica, el juez se sirve de la prueba que el litigante le ha proporcionado, pero aplicando reglas lógicas extraídas del conocimiento de la vida

y de la experiencia. Este sistema de valoración le exige al juez que determine el valor de las pruebas haciendo un análisis razonado de ellas, siguiendo –como ya se indicó– las reglas de la lógica, de lo que le dicta su experiencia, el buen sentido y el entendimiento humano. Por esa razón se exige al Juez que funde sus sentencias y exprese las razones por las cuales concede o no eficacia probatoria a un determinado medio.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de febrero de 2005. Recurso de Casación Ref. 529.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 20 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref.62-C-2004

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 17 de junio de 2004. Recurso de Casación Ref.526 Ca. 1ª Lab. Art. 461 C.T.

5) Cuando se valora la prueba conforme a la sana crítica el juez tiene el deber de fundamentar su decisión. Al apreciar la prueba de acuerdo con la reglas de la sana crítica, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas o técnicas en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas y antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador. Lo que exige hoy el sistema de valoración de la prueba, es la fundamentación o motivación de la decisión, esto es, la expresión de los motivos por los cuales se decide de una u otra manera y, con ello, la mención de los elementos de prueba que fueron tenidos en cuenta para arribar a una decisión y su valoración crítica (exigencia externa).

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 20 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref. 62-C-2004

6) La aplicación de la sana crítica excluye valoraciones propias del sistema de la prueba tasada. (...) Al apreciar la prueba conforme a la sana crítica, no cabe hablar de que no hay plena prueba porque sólo un testigo confirmó el hecho; ello significa que está aplicando la prueba tasada, que establece el Código de Procedimientos Civiles.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 11 de noviembre de 1996. Recurso de Casación Ref. 337-C-96. Art. 461 C.T.

7) El sistema de la sana crítica exige que los medios de prueba sean conducentes y pertinentes. La Sala estima que la Sana Crítica es un sistema de deducción basado en las reglas de la lógica y en las máximas de experiencia; y es aplicable cuando el medio de prueba empleado es conducente y pertinente, y tratándose de testigos, que estos sean, además, dignos de fe, o sea, que el juzgador confíe en que le están diciendo la verdad.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 7 de julio 1998. Recurso de Casación Ref. 322 Montano vrs. Custodio. Art. 240 Pr.C.



8) La afirmación que sostiene que no es posible que respecto de la sana crítica se produzca el error de derecho, es falsa. Se ha sostenido por algunos comentaristas de la Ley de Casación, que cuando se aplica la sana crítica, no puede haber error de derecho en la apreciación de la prueba, porque éste sólo puede producirse cuando se valora conforme la prueba tasada; esa apreciación es equivocada, pues el error de derecho puede resultar, cuando, entre otros casos, el juzgador en forma absolutamente equivocada, otorga valor probatorio a un factor que en forma notoria, carece de esa calidad. En ese sentido, el profesor panameño, Jorge Fáberga P., en su obra "Casación Civil y Casación Laboral" al tratar el tema la Sana Crítica y la Casación, señala varios supuestos para que se tipifique el error de derecho en la participación de la prueba, entre otros, "cuando se les reconoce valor probatorio a un elemento que no reúne los requisitos legales.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 27 de junio de 1997. Recurso de Casación Ref. 335. López vrs. Exportadora San Rafael S. A. de C. V. Art. 588 Ord. 6° C.T.

9) El juzgador no debe abusar del sistema de la sana crítica, para dar por establecidos hechos prescindiendo de la prueba idónea y pertinente. En referencia a la excepción de pérdida de confianza, el Art. 50 numeral 3° del C. de Tr., dice en su parte final, que dicha consideración quedará a criterio prudencial del Juez; lo que quiere decir, que en base a las reglas de la Sana Crítica, el Juzgador deberá tomar en consideración todos aquellos elementos que considere pertinentes a fin de determinar si existió o no razón suficiente por parte del patrono, para dar por terminado el contrato de trabajo amparado en esta causal. En el caso que se presenta, no se podría desvincular la excepción antes analizada con ésta, ya que según el mismo dicho del impetrante, el resultado del faltante adjudicado a la actora, fue la pérdida de confianza y por tanto, el despido de la señora Regina de la Paz Lazo de Méndez; (...), por lo que el Tribunal sentenciador, no podría suplir dicha deficiencia probatoria y abusar de las reglas de la Sana crítica, para deducir de algunos elementos probatorios, una conclusión subjetiva que no esté basada en argumentos y pruebas sólidas e irrefutables que lleven a tal convencimiento. Por todo lo antes expuesto y conforme a los argumentos sostenidos, lo procedente es declarar que no ha lugar a casar la sentencia de mérito por la infracción alegada.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 30 de abril de 2002. Recurso de Casación Ref. 452 Ca 1° Lab. Arts. 50 numeral 3° C.T.

Prueba Confesional

1) La prueba por confesión está regida por el sistema de la prueba tasada. La confesión como medio de prueba está regulado en el Código de Trabajo y se establecen normas claras de valoración de la misma, de acuerdo al tipo de confesión que se haya producido, por lo que su valoración está sujeta a la prueba tasada y no a la Sana Crítica.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de abril de 2002. Recurso de Casación Ref. 405 Ca. 2° Lab. Art. 401 C.T.

2) Confesión por apoderado. Si bien el Art. 1584 del Código Civil, establece el valor de la confesión verificada por medio de apoderado especial, esta norma es de carácter general en la que se determina la validez mediante apoderado especial de la confesión judicial; sin embargo, el Código de Procedimientos Civiles, en su artículo 113 expresa: "los procuradores necesitan de poder o cláusula especial. Para absolver posiciones y aceptar o rechazar la confesión de la contraria—" "lo cual modifica el contenido de la disposición del Código Civil, aplicando un criterio de interpretación de la norma, existe una prevalecencia de la primera sobre la segunda, y por tanto, no queda deslegitimada la confesión del recurrente por su calidad de apoderado general, ya que en ese punto, la ley procesal nada dijo, sobre la necesidad de utilizar poder especial para verificar la confesión de parte y sus correspondientes efectos jurídicos; lo anterior se confirma, a la luz de lo establecido en el Art. 114 Pr.C., el cual expresa que el Procurador deberá estar debidamente instruido y expensado para intervenir en juicio, de tal forma que el reconocimiento expreso del punto en litigio como es el despido; es suficiente para tener por comprobado el hecho alegado por el actor, pues como ya se dijo, nada de lo expuesto o admitido por éste en el proceso, pudo realizarse fuera de las instrucciones de su poderdante, siendo en consecuencia sus actuaciones propias del que le otorga el poder, así como los efectos que dichas actuaciones produzca, de conformidad con lo que establece la misma teoría de la representación.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de septiembre de 2002. Recurso de Casación Ref. 348 Ca. 2° Lab. Arts. 1584 C.C.

Art. 113 y 114 Pr.C.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 25 de octubre de 2002. Recurso de Casación Ref. 79 U.S. Art. 400 C.T.

3) Confesión extrajudicial hecha por el representante patronal. A tenor de lo dispuesto por el Art. 371 Pr.C. lo manifestado en dicha nota, por el representante patronal de la demandada, configura una confesión extrajudicial. Y es que, como en reiterada jurisprudencia ha sostenido este Tribunal, "Los actos del representante patronal son actos de la persona jurídica misma; por consiguiente, tiene la obligación de imponerse y responsabilizarse de la entidad que representa, pues sus acciones u omisiones se le imputan a su representada.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de octubre de 2005. Recurso de Casación Ref. 94-C-2005. Art. 380 Pr.C.

4) Confesión ficta. La confesión ficta es uno de los pocos casos en los cuales el Código de Trabajo le confiere valor de plena prueba, apartándose de la regla general que ordena aplicar la sana crítica.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref. 175-C-2005.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 20 de marzo de 2001. Recurso de Casación Ref. 416-2001.

Art. 401 Inc. 1º C.T.

5) La confesión ficta da lugar a la confesión simple. Por no haber concurrido a la segunda cita para absolver posiciones, el señor representante legal de la Iglesia demandada, fue declarado confeso dando lugar a la confesión simple, a la cual el Código de Trabajo le confiere el valor de plena prueba, Art. 401 C.T.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 31 de julio de 2000. Recurso de Casación Ref. 320 Ca. 2º Lab.

Art. 401 Inc. 1º C.T.

6) Confesión simple. El artículo 418 del Código de Trabajo establece categóricamente que la confesión simple hace plena prueba contra el que la rinde, lo que significa que ante la presencia de la confesión simple rendida en el proceso laboral, no es dable buscar o recurrir a otras reglas de interpretación (...).

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de septiembre de 2002. Recurso de Casación Ref. 388 Ca. 2a Lab.

Art. 418 C.T.

7) La confesión acompañada de una causa de exculpación no la convierte en confesión calificada. La confesión es la declaración o reconocimiento que hace una persona contra sí misma sobre la verdad de un hecho, que puede ser simple, calificada o compleja. La confesión simple existe cuando se reconoce pura y simplemente el hecho alegado por la contraparte, sin modificación ni agregación alguna; y calificada, es aquella que se reconoce el hecho discutido, pero con una modificación que altera su naturaleza jurídica. La Sala estima que la confesión del despido acompañada de una causal de exculpación, no constituye una confesión calificada, por cuanto no introduce una modificación que altera la naturaleza jurídica del despido alegado, de modo que, tampoco cambian sustancialmente los fundamentos de derecho y de hecho, contenidos en la pretensión del demandante.

Sentencia de la Sala de lo Civil y de la Corte Suprema de Justicia, del 25 de junio de 2002. Recurso de Casación Ref. 414-Ca. 2º Lab.

Art. 400 C.T.

8) Las preguntas del pliego de posiciones deben ser precisas. La ley no exige frases sacramentales que deban utilizarse para preguntar al absolvente sobre un hecho, lo que la ley requiere, conforme lo dispone el Art. 380 Pr.C. es que las preguntas se formulen en términos precisos; no ha de contener cada una más de un hecho y éste ha de ser propio del que declara.

Las preguntas deben ser sobre hechos propios del que declara. En lo relativo a que ha de ser propio del que declara, debe entenderse

en el sentido de que han de referirse a hechos en los cuales haya intervenido de alguna manera el que tenga que absolverlas, pues de otra forma no puede la Ley exigir que conozca de los mismos y que conteste en forma terminante.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de octubre de 2005. Recurso de Casación Ref. 94-C-2005.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 3 de febrero de 2006. Recurso de Casación Ref. 210-C-2004.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de abril de 2002, en el Recurso de Casación Ref. 357 Ca. 2º Lab.

Art. 380 Pr.C.

9) Hechos personales cuando el absolvente es el representante legal de una sociedad. Respecto al Art. 380 del C.Pr.C. parte final, no ha existido violación de ley, puesto que al referirse el artículo citado: “a que el hecho debe ser propio del que declara”, se refiere a hechos, no de la persona natural que está absolviendo posiciones, sino a hechos que esta persona conoce por su calidad de representante legal de la Sociedad demandada. En este sentido, se está aplicando la teoría de la representación (...).

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 23 de junio de 2005. Recurso de Casación Ref. 383 Ca. 2º Lab.

Art. 380 Pr.C.

10) Las respuestas evasivas dan lugar a la confesión. Esta Sala estima que el vicio denunciado sí ha sido cometido, en virtud de que, las respuestas dadas por el representante legal de la sociedad demandada son a todas luces evasivas; en ese sentido, al desechar la prueba por confesión de la forma en que lo hizo, con argumentos manifiestamente absurdos, conlleva a una arbitrariedad, lo cual no está permitido en el actuar de los Jueces, perjudicando con ello a la parte que se encuentra en mayor desventaja.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de octubre de 2005. Recurso de Casación Ref. 94-C-2005.

Art. 385 Ord. 3º Pr.C.

11) Persona jurídica. Hechos personales. De acuerdo al Art. 376 inc.1º Pr.C., las preguntas del pliego de posiciones deben referirse a hechos personales del absolvente, siempre que haya sido demandado en su carácter personal; en cambio, cuando se demanda al representante legal de una sociedad o entidad y éste ha sido citado para absolver posiciones, los hechos sobre los cuales debe responder serán aquellos que tengan relación con la actividad que desarrolla la sociedad o institución que representa. En este último supuesto, las preguntas contenidas en el pliego de posiciones no deben referirse a hechos personales del absolvente, sino a hechos concernientes a la institución demandada y representada por él, plenamente identificados. Lo anterior es así porque a través de una ficción legal, la persona jurídica evidencia su existencia en el mundo exterior y se convierte en sujeto de derechos y obligaciones,



cuyo ejercicio le compete realizar a una persona natural designada al efecto, de manera tal que sus actos se miran como ejecutados por la misma persona jurídica, en la medida que aquéllos se realicen dentro de los límites del mandato recibido.(...) El representante legal de una persona jurídica tiene la obligación de imponerse y responsabilizarse de los negocios de la sociedad o entidad que representa, pues sus acciones u omisiones, actuando en tal carácter, se le imputan a su representada.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 4 de julio de 2006. Recurso de Casación Ref. 525.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 3 de febrero de 2006. Recurso de Casación Ref. 210-C-2004.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 30 de marzo de 2005. Recurso de Casación Ref. 150-C-2004.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 17 de junio de 2005. Recurso de Casación Ref. 528 Ca. 1ª Lab.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 3 de diciembre de 2002. Recurso de Casación Ref. 487 Ca. 1ª Lab..

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de abril de 2002. Recurso de Casación Ref. 357 Ca. 2ª Lab.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 28 de agosto de 1996. Recurso de Casación Ref. 320-96

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de noviembre de 2001. Recurso de Casación Ref. 387-2001.

Art. 376 Pr.C.

12) La persona jurídica confiesa a través del representante legal.

El representante legal de una persona jurídica, es la persona natural designada al respecto, esto es, que los actos del representante legal son actos de la persona jurídica, toda vez que los mismos se realicen dentro de los límites de la actividad u objeto de la sociedad; consecuentemente por ello, el representante, tiene la obligación de imponerse y responsabilizarse de los negocios de la sociedad o entidad que representa, pues sus acciones u omisiones, actuando en tal carácter, se le imputan a su representada.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de noviembre de 2001. Recurso de Casación Ref. 408-2001.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema Justicia, del 20 de marzo de 2001. Recurso de Casación Ref. 416-2001

Art. 376 Pr.C.

Prueba Documental o Instrumental

1) Carné no es documento idóneo para probar la relación laboral. Con relación a este punto, esta Sala considera que, tal y como lo expresó la Cámara sentenciadora en la respectiva sentencia, el carné extendido al señor (...) no acredita relación laboral con la demandada, pues con el mismo solamente se comprueba que el referido señor tenía un cargo de auxiliar de bordado y que a la fecha de vencimiento del mismo era el día veinte de mayo del año dos mil, haciendo énfasis que la utilidad del mismo estaba circunscrito al uso interno en la sociedad demandada, como forma de identificarse y para efectos de cualquier trámite interno dentro de la empresa,

pero no comprueba bajo ningún aspecto que el referido trabajador haya prestado sus servicios en forma continua e ininterrumpida para la demandada, lo que vuelve ineficaz, por falta de idoneidad el medio probatorio utilizado par ese efecto.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 3 de octubre de 2003. Recurso de Casación Ref. 519 Ca.1ª Lab.

Art. 402 C.T.

2) Constancia expedida por contador general de una empresa, hace plena fe si no es redargüida de falsa. (...) El Tribunal ad-

quem le ha negado valor probatorio al referido documento, por no haberse probado en el proceso que el expeditor sea trabajador de la empresa, y que ostenta el cargo de representante patronal, o que al menos tenga facultades de dirección o de administración. Esta Sala disiente con el criterio sustentado por el expresado Tribunal, porque el documento en referencia de conformidad con el Art. 402 C.Tr., hace plena prueba, en virtud de no haberse redargüido de falso, y en virtud de ese valor probatorio, se tiene por establecido que la persona que lo suscribe, señor Rodrigo Ernesto Aquino Ramírez, tuvo la calidad de Contador General de la sociedad demandada, a la fecha en que suscribió dicho documento; pues, en ese carácter, firma; y a mayor abundamiento, está redactado en una hoja membretada con el nombre de dicha sociedad y la firma del señor Aquino Ramírez está respaldada con el sello de la misma sociedad; agregando que la parte demandada en ningún momento desvirtuó que dicho señor tuviera la calidad de Contador General de la Empresa, por lo que es alejado de la verdad, afirmar como lo hace el Tribunal ad-quem, que se trata de un documento de tercero, pues la correcta razón nos dice que un tercero que no tenga vínculo alguno con la Empresa, no va a hacer uso del sello y papel membretado de la sociedad demandada; y que si esto fuera así, dicha sociedad inmediatamente lo hubiera impugnado, lo que no hizo en toda la secuela del proceso.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 24 de enero de 2005. Recurso de Casación Ref. 517

Art. 402 C.T.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 7 de febrero de 2005. Recurso de Casación Ref. 129-C-2004

Art. 402 C.T.

3) El acta notarial que contiene declaraciones de terceros no tienen valor probatorio por no reunir el requisito de idoneidad.

Al respecto la Sala estima preciso señalar, que el medio de prueba con el que el demandado ha pretendido establecer la causal que lo excluye de responsabilidad por el despido efectuado contra el demandante, no es idóneo, pues en dicha acta constan declaraciones de terceros que no pueden ser introducidas en un proceso mediante un acta notarial pues cuando se trata de declaraciones de testigos estos deben verter sus deposiciones frente al juzgador y así activar el mecanismo de contradicción para poder dar cumplimiento al derecho de defensa de la contraparte. En el caso de autos debió establecerse la causal alegada mediante la prueba idónea y conducente (...).

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 15 de mayo de 2007. Recurso de Casación Ref. 47-C-2006
Art. 402 C.T.

4) El libro de actas de un sindicato es documento privado, por ende las fotocopias del mismo carecen de valor probatorio. (...) Las fotocopias del libro de actas que ha sido presentado por la representante del actor (trabajador) al presente proceso, carece de valor probatorio, pues ni siquiera llega a la calida de documentos privados; lo anterior se afirma, por el hecho de que la misma es la copia fotostática de las páginas correspondientes a los folios trescientos cuarenta a folios trescientos cuarenta y cinco del libro de actas que al efecto lleva el sindicato, el cual por si mismo es un documento privado, debidamente autorizado por el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero que no reúne además de esa formalidad, ninguna calidad que lo acredite como documento expedido por funcionario o autoridad competente, en tal sentido, la Cámara de lo Laboral, actuó a criterio de esta Sala de la forma correcta, al restarle valor a dicho documento.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 21 de diciembre de 2003. Recurso de Casación Ref. 444 Ca. 2ª Lab.
Art. 402 Inc.1º y 226 numeral 1º C.T.
Art. 260 Pr.C.

5) Fotocopias de documentos privados carecen de valor probatorio. Aunque el error de derecho en la apreciación de la prueba instrumental es un vicio que sólo puede predicarse en el Art. 402 Inc.1º C. de Tr., lo cierto es que el material al cual se refiere el impetrante, en su recurso, son simples copias fotostáticas de instrumentos privados que no alcanzan el valor probatorio que establece la norma supuestamente infringida. Consecuencia de ello es que debe declararse que no haber lugar a casar la sentencia recurrida por este motivo.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 24 de septiembre de 2004. Recurso de Casación Ref. 504 Ca. 2ª Lab.
Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 23 de julio de 2002. Recurso de Casación Ref. 432 Ca. 2ª Lab.
Art. 402 Inc.1º C.T.

6) La certificación del análisis de planilla y cuenta individual del isss configura prueba de la relación laboral. Al respecto, esta Sala es de la opinión que efectivamente el Tribunal ad-quem violó la norma que ha sido invocada, ya que al no haberse tomado en cuenta la misma por parte del Tribunal sentenciador, éste hubiese considerado el Análisis y cuenta Individual de planilla del Seguro Social en donde consta que la demandada cotizó de forma efectiva a favor de la trabajadora demandante para dicha institución, con lo que se establecía el presupuesto requerido por la norma infringida para presumir la relación de trabajo, lo cual es el pago de salarios o cotización efectiva al Seguro Social, lo que lleva a la conclusión que existió efectivamente una relación de trabajo “”Art. 465 C.T.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de diciembre de 2001. Recurso de Casación Ref. C-335-2001.
Art. 465 C.T.

7) La certificación de análisis de planilla y cuenta individual del isss no expedida en legal forma no tiene valor de documento auténtico. En el caso que la documentación emane de instituciones públicas, y que tengan efectos para terceros, o que sea presentado como prueba en alguna diligencia o proceso judicial o administrativo, debe siempre proceder del funcionario que por la ley o reglamento esté facultado, lo anterior para que sea considerada como idónea la prueba sometida al conocimiento de funcionario competente. Es decir, que la calidad de documento auténtico, no se origina solo por el hecho de que alguna persona con un cargo determinado en la institución, suscriba una nota o emita una resolución procedente de cualquiera de las oficinas públicas estatales, sino que el valor de esas notificaciones o de esas actuaciones tendrá que estar supeditado a que la suscripción sea hecha por la persona que esté designada en la normativa institucional correspondiente.

El Art. 18 de la Ley del Instituto salvadoreño del Seguro Social en el literal i) expresa: “”Corresponde al Director General: --- i) Representar administrativa, judicial y extrajudicialmente al Instituto; ...” De lo anterior se puede concluir, que la disposición antes citada es la norma que, de acuerdo a lo expuesto en el párrafo anterior, determina la autoridad o autoridades facultadas para extender certificaciones en nombre del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, en consecuencia, es la única persona o a través del Subdirector General, que pueden extender documentos auténticos, por lo que el documento que consta a fs. 4 del incidente de apelación, no encaja con los supuestos que plantea el Art. 260 del Pr.C. ya que el referido documento fue extendido por el Jefe de División de prestaciones económicas y servicios, y una persona acreditada a la sección de acreditación de derechos del departamento de afiliación e inspección, no ostentando en consecuencia, el referido documento la calida de auténtico, y por lo tanto no se le puede aplicar el valor probatorio que determina el Art. 402 del C. de Tr.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 3 de octubre de 2003. Recurso de Casación Ref. 519 Ca. 1ª Lab.
Art. 402 C.T.
Art. 260 Pr.C.
Art. 18 lit. i) de la Ley del ISSS

8) La prueba documental debe reunir los requisitos de idoneidad y pertinencia. El art. 402 C. Tr. establece el valor probatorio que debe aplicársele a la prueba instrumental aportada dentro de un proceso laboral, que a diferencia de materia civil, permite la introducción de documentos privados sin previo reconocimiento, aplicándoles el valor de plena prueba, siempre y cuando no sean redargüidos de falsos; lo que ha criterio de esta Sala está correctamente relacionado con lo expuesto por la Cámara en el considerando IV de su sentencia; sin embargo, el razonamiento de la Cámara no debía ampliar ese grado de libertad concedida



en materia de trabajo, pues a dicha facilidad debe de agregarse un principio en el aspecto probatorio, el cual es el de la pertinencia e idoneidad de la misma, es decir, que no basta con que una prueba que reúna las formalidades de ley sea introducida al proceso para que haga plena prueba o merezca fe, además de ese requisito, que es de admisibilidad, debe de ser la prueba conducente y atinente al extremo que se pretende probar mediante la misma.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de febrero de 2004. Recurso de Casación Ref. 492 Ca. 2ª Lab. Art. 402 C.T.

9) Los documentos privados hacen plena fe sin necesidad de ser reconocidos. De acuerdo a nuestro Código de Trabajo, no se requiere que los instrumentos privados sean reconocidos judicialmente para que tengan el pleno valor probatorio que les asigna la ley, a menos que sean redargüidos de falsos, mediante el incidente respectivo. En el caso examinado, se advierte que la sociedad demandada no suscitó –como cuestión previa- el incidente de falsedad contra tales instrumentos, de manera que el valor legal de esta prueba queda incólume, según el Art. 402 Inc.1º C. de Tr.; por lo que, se concluye que toda apreciación judicial sobre los mismos, resulta absolutamente extraña. Lo anterior significa, que la cámara sentenciadora, al negar el valor probatorio a las constancias antes mencionadas, cometió la infracción alegada; pues inobservó el sistema de valoración de la prueba tasada, mediante el cual, los instrumentos privados, sin necesidad de reconocimiento, hacen plena prueba.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 7 de febrero de 2005. Recurso de Casación Ref. 129-C-2004. Arts. 103 y 597 C.T.

10) Los informes que contienen declaraciones de terceros no reúnen los requisitos de idoneidad y pertinencia. Vista la prueba presentada en el presente caso, esta Sala considera que efectivamente se trata de documentos que tienen la calidad de privados; sin embargo, la afirmación que hace el impetrante en cuanto al valor probatorio de los mismos, no es absoluto, pues si analizamos lo que son los informes del vigilante y su ampliación, denotamos que los mismos, no obstante encontrarse en la categoría antes citada, adolecen de idoneidad y pertinencia, para el efecto de comprobar el extremo planteado, ya que tal y como lo expresa la Cámara sentenciadora, se trata de documentos no aceptados por el demandante, y que vienen a constituir a fin de cuentas una declaración de tercero en relación a un hecho acaecido en la empresa, (...).

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de septiembre de 2002. Recurso de Casación Ref. 348 Ca. 2ª Lab. Art. 402 C.T.

11) Los documentos privados para que tengan valor probatorio deben constar agregados en original. Efectivamente los

documentos privados para poder ser tomados en cuenta como prueba deben constar agregados en autos los originales, disponiendo al respecto el Art. 30 inc.1º de la Ley del Ejercicio Notarial de la Jurisdicción Voluntaria y otras Diligencias (...), en el supuesto de que la Cámara le haya dado valor probatorio a ese documento o nota fotocopiada, lo que no es así, lo que hubiese ocurrido es que el tribunal sentenciador hubiera supuesto prueba donde no la hay, pues tal documento no constituye prueba de ninguna naturaleza, y consiguientemente, el error cometido en la apreciación de la prueba no sería error de derecho sino error de hecho por preterición de prueba.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 30 de junio de 2000. Recurso de Casación Ref. 420-2000. Art. 30 Inc.1º LENIVOD

12) Los errores materiales cometidos en la certificación del análisis de planilla respecto a la inversión de los apellidos del trabajador, no invalidan sus efectos. Esta Sala define en esta forma su posición al considerar y determinar que la inversión de los apellidos consignados en la certificación del análisis de planillas no debe entenderse, sino como un error material que de ninguna manera puede invalidar los efectos de la misma, pues existen otros elementos que integrados hacen viable la legitimidad del instrumento en cuestión y que por consiguiente debe otorgársele el mismo valor probatorio que la Cámara ad-quem le negó en su resolución (...)

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 9 de julio de 2000. Recurso de Casación Ref. 473 Ca. 1ª Lab.

13) Planillas o recibos de pago de salario son la prueba idónea del pago de salarios sobretodo cuando este es de sistema mixto, comisión u otra forma compleja. Todo patrono está obligado a llevar un control estricto y ordenado del movimiento contable que se produce dentro de su empresa tanto como una exigencia eminentemente legal como para deducir la rentabilidad de su negocio, lo que vuelve expedita cualquier información que se le solicite al efecto; por eso, la ley ante la imposibilidad que un trabajador tiene para probar su salario, principalmente cuando éste es por sistema mixto, comisión u otra forma compleja que requiere la existencia de documentos, le franquea al interesado la posibilidad de establecer tal extremo mediante la exhibición de planillas de pago que debe realizar el patrono, en donde obviamente debe constar el pago efectuado al trabajador en un período determinado, previendo si advierte una actitud remisa del obligado, a que se le defiera al trabajador el juramento de su salario, el cual después de establecido en esa forma se tendrá como punto de partida para calcular los reclamos económicos formulados por aquel en su demanda.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de diciembre de 2001. Recurso de Casación Ref. 350 Ca.1ª Lab. Arts. 138, 406 y 465 C.T..

14) Recibos de pago de indemnización por despido deben reunir los requisitos que la ley exige. La demandada presentó fotocopia certificada de planillas, donde consta pago de indemnización a la trabajadora demandante, por varios períodos, debido a que en primer lugar, dichas planillas son documentos privados no autenticados por lo que, de conformidad al inciso 2º del Art. 402 C.T., los recibos de pago de prestaciones por despido, debieron redactarse en hojas extendidas por la Inspección General de Trabajo o los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral, con los demás requisitos a que se refiere dicha disposición; y en segundo lugar el pago de la indemnización que alega la parte reo, constituye una excepción perentoria, que debió oponerse en forma expresa, de conformidad con los Arts. 394 y 578 ambos del C. de T.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 30 de octubre de 2006. Recurso de Casación Ref. 54-C-2005
Arts. 402 inc.2º, 394 y 578 C.T.

15) Valor probatorio de las diligencias emanadas de la dirección general de inspección de trabajo en un juicio de indemnización por accidente de trabajo. El valor probatorio de un instrumento no solo depende de la formalidad con que esté revestido, ya se trate de un instrumento público o auténtico; sino que a su vez dicha prueba debe reunir las características de pertinencia, idoneidad y legalidad. Para el caso que nos ocupa el artículo 597 C.T. establece una exclusión de valor probatorio a la mayoría de las actuaciones que por ley especial le corresponden a la Dirección General de Inspección de Trabajo, haciendo énfasis en cuanto a que sólo en ciertos y determinados casos éstas adquirirán pleno valor, ejemplo de ello es el Art. 103 C.T. que claramente expresa en su contenido el valor probatorio que tendrá a nivel judicial del acta de la resolución emitida por la Dirección General de Inspección, en el caso de determinar la naturaleza del trabajo de una persona; por lo que es el mismo Código de Trabajo el que dispone en qué casos en los procesos laborales tendrán valor probatorio los instrumentos emanados de la dependencia antes citada.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 9 de enero de 2007. Recurso de Casación Ref. 252-C-2005.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema del 26 de abril de 2005. Recurso de Casación Ref. 72-C-04.

Art.103 y 597 C.T.

Prueba por Inspección

Idoneidad de la prueba por inspección. La Sala comparte el criterio de la Cámara, en tanto que con dicha inspección se confirmó el hecho de que el centro de trabajo se denominaba “...” y que “...” utilizaba —en esa época— dichas siglas para identificarse frente al público, con lo cual es de lógica concluir, como lo hicieron los tribunales de instancia, que no se trata de una persona jurídica diferente a “...”. (...) En tal virtud esta Sala es del criterio, que la prueba de inspección realizada sí era pertinente para establecer el hecho que se pretendía con la misma, pues con ella quedó

plenamente demostrado en el proceso que no se demandó a una persona jurídica diferente de “...”, y que las siglas “...”, eran utilizadas para identificar el Centro de Trabajo donde laboró la trabajadora demandante.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref. 175-C-2005.

Art. 370 Pr.C.

Prueba Pericial

Supuesto de relevo de la prueba pericial (prueba del estado de gravedad). La nota simple extendida por un médico, constituye, un relevo de la prueba pericial a la parte interesada, para que sea ella quien la proporcione en el momento en que pretende probar su estado de gravedad y lo mínimo que se requiere para tener plena validez el dictamen que se le extiende, es que la nota contenga efectivamente una aseveración sobre el estado de gravedad, pudiendo a partir de ese mínimo de exigencia, agregar cualquier otra condición o formalidad que el facultado considere necesario, o ser extendida por cualquier institución médica que respalde el dictamen del médico tratante.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 7 de septiembre de 2001. Recurso de Casación Ref. 425 Ca. 1ª Lab.

Art. 310 C.T.

Prueba Presuncional

1) Clasificación de las presunciones. De acuerdo a la doctrina, las presunciones se pueden clasificar de conformidad a diversos criterios, los más importantes son, las presunciones legales y las de derecho; para el caso que nos interesa, es necesario acreditar algunas líneas en relación a este tipo de presunciones, especialmente referidas a las primeras.

Presunciones legales. Las presunciones legales se pueden definir, como aquellas que están determinadas por el legislador, tomando en cuenta el orden normal de la naturaleza, estableciendo ciertos efectos derivados de determinados hechos, y estableciéndose la obligación del juzgador de imponer una solución de la cual no se pueda apartar por razones de orden público.

Presupuestos necesarios para que opere la presunción legal. En estos casos, el legislador establece la presunción, pero a condición de que se pruebe el hecho en que ella se funda, de tal forma que se puede afirmar, que las presunciones legales, lo que hacen es, dispensar la prueba de un hecho alegado, pero a cambio de acreditarse por el que la alega, los hechos que constituyen las premisas o presunciones o presupuestos de existencia de la misma.

Las presunciones configuran una materialización del principio de la inversión o reversión de la carga de la prueba. En ese orden de ideas, las presunciones se han enfocado como la materialización del principio procesal, denominado, inversión o reversión de la carga de la prueba, lo cual no implica exoneración de la carga de



la prueba por parte del sujeto a quien le beneficia; como muchos sostienen, sino más bien, es la exigencia por parte del legislador, de un cambio de objeto de prueba, mediante el cual se pueda deducir de manera rebatible, con prueba directa en contrario, el hecho o hechos que se tienen por ciertos mediante la presunción, de esta forma viabiliza para el sujeto para quien se ha establecido, la comprobación del extremo que le interesa.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 3 de octubre de 2003. Recurso de Casación Ref. 512 Ca. 1ª Lab. Art. 414 C.T.

1) Definición. Siguiendo a POTHIER, tradicionalmente se define a las presunciones como las consecuencias que la ley o el juez deducen de un hecho conocido para afirmar un hecho desconocido. Las presunciones legales dispensan a la parte beneficiada por ella de la carga de probar el hecho deducido por la ley, con el efecto de invertir la carga de la prueba, transfiriéndola a la parte contraria (Cfr. PALACIO, Lino Enrique, Manual de derecho procesal civil, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1997, Pág. 507)

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de octubre de 2002, Recurso de Casación Ref. 480 Ca. 1ª Lab.

2) Finalidad de las presunciones. Debe entenderse que las presunción legal no es sino un medio utilizado por la ley para minimizar el “onus probando” que pesa sobre un demandante para demostrar la existencia de los hechos que fundamentan su pretensión. En otras palabras, la presunción le hace más expedito el camino al impetrante para comprobar los hechos básicos de su demanda.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 3 de octubre de 2003. Recurso de Casación Ref. 512 Ca. 1ª Lab.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 14 de octubre de 2003. Recurso de Casación Ref. 509. Art. 414 C.T.

3) La prueba de la calidad de representante patronal funciona como presupuesto procesal de la operatividad de la presunción legal de despido. En reiteradas sentencias, se ha dicho que en casos como éste, la exigencia de la prueba de la calidad de representante patronal, funciona como un presupuesto procesal de la operatividad de la presunción a que se refiere el Art. 414 C. Tr., ya que contra toda razón resultaría el que se presumiera un despido, que no podría serlo en verdad, por haberlo realizado alguien respecto de quien no se tiene prueba de serlo en verdad, por haberlo realizado alguien respecto de quien no se tiene prueba de que es patrono o representante patronal; es decir, que lo antes expresado se deduce de una integración de las normas que regulan la institución ya citada, pues el artículo 55 del Código de Trabajo, es la disposición que regula de forma específica los sujetos que pueden realizar la ruptura del vínculo laboral de forma unilateral por decisión de la empresa, y es ahí donde se pone de manifiesto que las únicas

personas que pueden comunicar el despido, para que éste surta sus efectos jurídicos son el patrono y sus representantes patronales. De lo antes expuesto se deduce que, en los casos donde el sujeto que realiza el despido fuere el propio patrono, la aplicación del Art. 414 C. de Tr., únicamente deberá hacerse cumpliendo con los requisitos que la misma norma establece, pero en el caso que el acto se verifique por medio de una persona a quien se le atribuye la calidad de representante patronal, deberá acreditarse además de los requisitos ya planteados por la norma, la prueba de la calidad del sujeto a quien se le imputa el injusto; siendo en consecuencia, procedente declarar que no ha lugar a casar la sentencia de mérito.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 21 de enero de 2003. Recurso de Casación Ref. 450 Ca. 2ª Lab. Art. 414 C.T.

4) Las presunciones de derecho no admiten prueba en contrario. Como queda demostrado, la Cámara ha interpretado correctamente el Art. 3 C. de T. lo que ha sostenido, según el análisis del motivo de casación anterior, es que probado el cargo de gerente administrativo, para el caso de autos, o el de "directores, gerentes, administradores, caporales, y en general, las personas que ejercen funciones de dirección o de administración de la empresa, establecimiento centro de trabajo" según la Ley Laboral, ya no es necesario probar que tal gerente o administrador es representante patronal, puesto que el artículo 3 del Código de Trabajo presume de Derecho esta situación, con lo cual debe entenderse también que es inadmisile la prueba en contrario, supuestos los antecedentes o circunstancias, Art. 45 del Código Civil.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 23 de junio de 1998. Recurso de Casación Ref. 316 Juárez vrs. Radio YSKL S. A. Art. 3 C.T.

5) Las presunciones tienen como fin equilibrar la desigualdad existente entre trabajador y patrono. Hay hechos que deben ser demostrados palmariamente dentro del juicio, para atribuirle o relevar de responsabilidad a las partes contendientes; uno de los hechos importantes es el despido del trabajador, cuando el mismo puede producir determinadas consecuencias a favor de éste. La forma de llegar a evidenciar esa realidad es a través de la prueba directa o bien mediante las presunciones que la misma ley establece para tal fin; es así, como en materia laboral y en un intento para dotar al trabajador de una herramienta que lo coloque en una situación de igualdad con el patrono, considerado éste como la parte más fuerte en esa relación jurídica, le da la oportunidad de probar los hechos valiéndose de supuestos, que articulados o más bien concatenados entre sí, puedan producir la certeza de que aquéllos han acontecido tal como consta en la demanda.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de abril de 2003, Recurso de Casación Ref. 504 Ca. 1ª Lab.

6) No se exige prueba directa del despido, sino de la cesación de labores. Es necesario aclarar que el legislador no exige la prueba

directa del despido y sus circunstancias, sino que el requerimiento va encaminado a establecer la cesación de labores por parte de un trabajador, como hecho fáctico comprobable, pues a partir de ese momento es que puede contabilizar el operador de justicia, los quince días hábiles siguientes al hecho jurídico que presume. Dicho en otra forma: el hecho conocido que debe establecerse en relación a este extremo, es la cesación de labores por parte del trabajador en un día cierto y comprobado, y a partir de ahí es que se deduce otro asidero legal, fundamentado en otra presunción, la cual se encuentra en el Art. 55 inc. 3º del C. de Tr., en donde se establece que todo despido de hecho se presume injusto y, por tanto, generador del derecho al pago de la indemnización correspondiente. Exigir más elementos como lo requiere la Cámara, pone en evidencia que se ha hecho una interpretación equivocada del Art. 414 Inc. 4º del Código de Trabajo, siendo procedente en consecuencia casar la sentencia de mérito.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 14 de octubre de 2003, Recurso de Casación Ref. 509

Art. 414 C.T.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 3 de octubre de 2003. Recurso de Casación Ref. 512 Ca. 1ª Lab.

Art. 414 C.T.

7) Necesidad de comparecencia de la parte actora a la audiencia conciliatoria, como presupuesto de operatividad de la presunción de despido. Sobre este punto, esta Sala considera que, la base jurídica para el pago de la indemnización reclamada debe ser el establecimiento del hecho generador, pues el Art. 58 C. de Tr., requiere para aplicarse, que se tenga por establecido el despido, lo que de conformidad a las razones expuestas por la Cámara no se tuvo por probado, razón por la que no tenía la obligación de aplicar el Artículo en cuestión; sin embargo al considerar el tribunal sentenciador, que no existía prueba directa del despido, recurrió a verificar si se cumplían los elementos necesarios para aplicar la presunción de despido contenida en el Art. 414 del C. de Tr., lo cual no se logró, al estar comprobado dentro del proceso, la inasistencia de la parte actora a la audiencia conciliatoria, el cual es un requisito indispensable para que opere dicha presunción; de todo lo anterior se deduce, que no existe confusión o duda, en cuanto a la aplicación de una de las dos normas, pues la segunda mencionada es necesario que tenga aplicación, en el presente caso, para que como consecuencia, la Cámara sentenciadora utilizara la otra.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 21 de noviembre de 2001, Recurso de Casación Ref. 368-2001

Arts. 14, 58 y 414 C.T.

8) Presunción legal de despido. El Art. 414 Inc.1 C. de Tr. genera la presunción legal que sanciona la conducta procesal del patrono demandado, cuando no concurriere a la audiencia conciliatoria, de presumir ciertas, salvo prueba en contrario, las acciones u omisiones que se le imputen en la demanda. Las presunciones

legales dispensan a la parte beneficiada por ellas de la carga de probar el hecho deducido por la ley, con el efecto de invertir la carga de la prueba, transfiriéndola a la parte contraria.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 7 de febrero de 2005. Recurso de Casación Ref. 129-Ca. 2004.

Art. 414 inc.1º C.T.

9) Presupuestos para que opere la presunción de despido. El Art. 414 Inc.4º C.T. citado como precepto infringido, establece los presupuestos para que opere la presunción legal de despido, a que se refieren los incisos 1 y 2 del mismo, al señalar que la demanda deberá presentarse “dentro de los quince días hábiles siguientes a aquel en que ocurrieron los hechos”, que el demandado no haya concurrido a la audiencia conciliatoria sin justa causa, o que concurriendo manifestare que no está dispuesto a conciliar; y además, que en el proceso llegue a establecerse, por lo menos, la relación de trabajo.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 21 de enero de 2003, Recurso de Casación Ref. 492 Ca. 1ª Lab. .

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 9 de abril de 2002, Casación Ref. 413 Cª 2ª Lab.

Art. 414 C.T.

10) Presunciones Iuris Tantum. Se define a las presunciones como las consecuencias que la ley o el juez deducen de un hecho conocido para afirmar un hecho desconocido. Las presunciones legales dispensan a la parte beneficiada por ella de la carga de probar el hecho deducido por la ley, con el efecto de invertir la carga de la prueba, transfiriéndola a la parte contraria (Cfs. Palacio, Lino Enrique, Manuel de derecho procesal civil). Las presunciones iuris tantum, como la consagrada en el Art. 414 Inc.1º C. de Tr. solo producen el efecto procesal de limitar la prueba del presupuesto fáctico que la norma contempla para que se surtan sus efectos jurídicos, por lo cual el favorecido por tal presunción no está obligado a acreditarlo (...). Las presunciones a favor del trabajador son ficciones legales que buscan compensar formalmente las disparidades que obran en la realidad.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 17 de junio de 2004. Recurso de Casación Ref. 526 Ca. 1ª Lab.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de octubre de 2002, Casación Ref. 480 Cª 1ª Lab.

Art. 414 C.T.

11) Presunción legal de despido ante la negativa del patrono del patrono de reinstalar al trabajador en sus funciones. En el caso de autos, el despido de hecho alegado en la demanda como causa de la pretensión, por sí mismo dejó de ser la cuestión debatida, desde el avenimiento de las partes en la audiencia conciliatoria, que consintió en el reinstalo de la trabajadora demandante a sus labores, en el lugar, día y hora señalados (Cfr. Art. 391 Inc. 1 C. de Tr.). Por esta razón, el Art. 414 Inc. 3 id. Establece más adelante



que, “Si el trabajador manifestare que se presentó oportunamente al lugar de trabajo y que no pudo reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes, se llevará adelante el juicio”, significando que, en este caso, el demandado deberá contestar la demanda hasta el día siguiente al de la notificación de aquella resolución y, probada oportunamente la manifestación del trabajador, se presumirá el despido. Aunque ambas disposiciones se refieren al despido, el Art. 55 Inc. 2 C. de Tr., invocado por el recurrente, comprende al “despido de hecho” como el acto por virtud del cual el patrono o sus representantes comunican al trabajador la terminación del contrato de trabajo; en tanto que, el Art. 414 Inc. 3 id. Regula solamente una “presunción legal del despido”, cuando en el proceso laboral se ordenó el reinstalo del trabajador y éste no se hizo efectivo, como sucede en la especie.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 30 de mayo de 2002, en el Recurso de Casación Ref. 394 Ca. 2ª Lab.
Arts. 55 Inc. 2ª y 414 Inc. 3ª C.T.

12) Presunción de despido indirecto. El Artículo 55 inciso tercero del Código de Trabajo es claro al señalar que se presume la existencia del despido cuando al trabajador no le fuere permitido el ingreso al centro de trabajo dentro del horario correspondiente; al respecto se entiende que las personas que dan acceso al centro de trabajo, permiten o restringen el ingreso de una persona, por orden del patrono y no por iniciativa propia (...). El artículo antes mencionado tutela uno de los principios más importantes de la relación de trabajo, cual es la estabilidad misma del trabajador en su cargo; impedirle la entrada a su trabajo, sin justificación alguna, configura lo que se considera como despido indirecto, generador de responsabilidad para el patrono.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de septiembre de 2001. Recurso de Casación Ref. 440-2001.
Art. 55 inc. 1º C.T.

13) Presunción sobre calidad de representante patronal. A juicio de esta Sala, el Tribunal ad quem violó el Art. 3 del Código de Trabajo (Son representantes del patrono), pues se trata de una presunción de derecho, que no admite prueba en contrario. La calidad de representante patronal de la empresa (...) se acreditó con la prueba testimonial vertida en el proceso. El representante patronal es un mandatario especial. Su condición deviene por el tipo de funciones que desempeña en la empresa. Si éstas son de dirección o administración, se es representante patronal, sin importar que exista o no algún tipo de documento o acuerdo especial que haga constar tal calidad.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 25 de agosto de 2000. Recurso de Casación Ref. 74-2000.
Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de octubre de 2000. Recurso de Casación Ref. 71-2000.
Art. 3 C.T.

14) Presunción de adeudo del patrono. En cuanto a los salarios adeudados por parte de la sociedad al trabajador (...), la única prueba que trata de establecer el extremo planteado, son las declaraciones de los testigos presentados por el licenciado (...), con las cuales a criterio de esta Sala si lograron acreditar la prestación de servicios por parte del actor, en el período de tiempo reclamado, pues los testigos en su conjunto, en relación a la pregunta seis del cuestionario que al efecto se les presentó, lograron establecer la prestación de servicios por parte del actor, en el período comprendido del primero al diez de marzo de mil novecientos noventa y ocho, y sobre éste adeudo la sociedad demandada no aportó prueba alguna de haberse cancelado dicho tiempo, siendo procedente condenar a la sociedad (...) a tales salarios.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de abril de 2002. Recurso de Casación Ref. 385 Cª 1ª Lab.
Art. 587 Nª1 C.T.

15) Presunción de adeudo de salarios por comisión. El citado Art. 414 inc. primero C. de T. dice en lo pertinente, que estableciéndose las hipótesis normativas de rigor, "se presumirán ciertas, salvo prueba en contrario, las acciones u omisiones que se le imputen (al patrono) en la demanda".-Lo anterior configura el principio procesal laboral de la reversión de la carga de la prueba, el cual tiene por finalidad proteger al trabajador, parte más débil y vulnerable de la relación jurídica laboral; en ese sentido, el que alega no está obligado a probar, y el empleador debe desvirtuar lo afirmado por el trabajador. En el caso sub lite, en la demanda, el trabajador afirma que el empleador le adeuda determinada cantidad de dinero, en concepto de salarios por comisión. Lo anterior constituye una omisión, la cual se presume cierta, lo que obliga al empleador a excepcionarse.-

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 2 de octubre de 2000. Recurso de Casación Ref. 338-2000.

16) Presunción de existencia del contrato de trabajo. El Código de Trabajo, aún cuando exige la forma escrita para el otorgamiento del contrato de trabajo, permite por otra parte que el mismo se celebre de manera verbal, sin que esta forma le reste validez jurídica al convenio, queriendo esto significar que cualquiera de las partes podrá acreditar su existencia “ad probationem”, presentando el documento escrito o haciendo uso de otro medio de prueba como la de testigos cuando el contrato ha sido celebrado oralmente, y aquí es que cobra importancia la presunción del Art. 20 c. de T. cuando por medio de testigos o por confesión expresa o presunta, se puede demostrar la existencia de aquél, siempre y cuando se llegase a comprobar que la simple prestación de servicios de una persona a favor de otra se ha realizado en condiciones de dependencias.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de abril de 2003. Recurso de Casación Ref. 504 Ca. 1ª Lab.
Art. 20 C.T.

Prueba Testimonial

1) Definición. La prueba testimonial, como bien lo define la doctrina, es aquella manifestación suministrada por persona no litigante que declara sobre hechos discutidos en el proceso. Se trata de un tercero al que acudirán porque, antes y con independencia del proceso, contempló los hechos sobre los que van a declarar. Así, solo puede ser testigo aquella persona que presencié los hechos. Nuestro derecho procesal lo conceptúa como “persona fidedigna de uno u otro sexo que puede manifestar la verdad” (Art. 293 Pr.C.)

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 20 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref. 62-C-2004.
Art. 293 Pr.C.

2) Alcance de la exigencia que la ley hace sobre la precisión con la que deben declarar los testigos. (...) Cuando la ley habla –que el testigo declarará precisamente– no define por la misma, a qué se refiere con “precisamente”, por lo que nos remitidos al Diccionario de la Lengua Española, en donde se conceptualiza la palabra en cuestión y éste lo define así: “precisamente, justa, determinadamente, con precisión” y la palabra precisión se define así: “obligación o necesidad indispensable que fuerza y precisa a ejecutar una cosa, determinación, exactitud, puntualidad, concisión”, lo que nos lleva a concluir que el legislador al mencionar que el testigo declarará precisamente, hace referencia a que en su dicho no solo basta que haya narrado alguna situación en especial sino que la descripción del hecho que comenta debe ser puntual y exacto, para poder crear en el juzgado el concepto correcto y adecuado del suceso expuesto.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 24 de mayo de 2001. Recurso de Casación Ref. 388-2001

3) Facultad del juez de repreguntar al testigo, art. 316 Pr.C. Efectivamente esa herramienta que establece la disposición antes citada es aplicable a los casos en donde la declaración del testigo deje algunos vacíos dentro de su deposición; en el presente caso la Cámara sentenciadora manifestó que debía existir dentro de las declaraciones, el establecimiento de determinados elementos para poder crear en el juzgador la convicción de que efectivamente se decía con conocimiento de causa, la verdad de los hechos por parte de los testigos, para lo cual debía aplicarse la norma en comento, como una herramienta que le permite al Juzgador obtener, considerando el Tribunal ad-quem que sí eran necesarias las preguntas a las que se refiere en su considerando IV para poder llenar los vacíos que los testigos dejaron en sus deposiciones y que, en el caso particular, se consideran como elementos primordiales para darles valor a sus declaraciones, (...).

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 24 de mayo de 2001. Recurso de Casación Ref. 388-2000
Art. 316 Pr.C.

4) La prueba testimonial se valora conforme a la sana crítica. Reiterada jurisprudencia de la Sala, ha manifestado que el motivo de error de derecho en la apreciación de la prueba testimonial, es

aplicable al sistema de valoración de la sana crítica, conforme al Art. 461 C. de Tr., en consecuencia, es válido afirmar, a contrario sensu, que la estimación de la declaración de testigos en materia laboral, es inaplicable a cualquier otro sistema de valoración que no sea el de la sana crítica, en virtud que resulta opuesto aplicarle dos sistemas de valoración distintas.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de enero de 2007. Recurso de Casación Ref. 41-C-2006.
Art. 461 C.T.

5) La prueba idónea en caso del no reinstalo es la prueba testimonial. (...) la prueba testimonial en el caso concreto es la prueba idónea para establecer el extremo del no reinstalo ofrecido por la demandante.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 22 de enero de 2002, en el Recurso de Casación Ref. 409-2002.
Art. 414 Inc.3° C.T.

6) Testigo singular. En el ámbito laboral, las reglas de la sana crítica se aplican especialmente cuando se trata de valorar la prueba testimonial; al respecto, esta Sala ha manifestado que la declaración de un solo testigo puede ser suficiente para lograr la convicción judicial; es decir, puede llegar a fundar una sentencia, si ésta merece fue al juzgador (...). En este sistema valorativo, la declaración de un solo testigo puede llegar a ser prueba suficiente, aunque para ello es necesario que produzca un convencimiento completo en el juez acerca de los hechos que relata, dando una explicación concluyente, respecto de las circunstancias de tiempo, modo y lugar, por las cuales llegó al conocimiento de los mismos; de manera que la autoridad judicial respectiva debe hacer una valoración integral de las pruebas aportadas, y aplicar las reglas del correcto entendimiento humano, tal y como se indicó anteriormente.

Sin embargo, es preciso aclarar que cuando esta Sala manifiesta que un solo testigo puede ser suficiente para tener por establecidos los hechos sobre los que depone, no implica que ésta sea la regla general, ya que es imprescindible acoplar los hechos a cada caso concreto, en donde el juez que resuelve debe justificar mediante un razonamiento fundado y un análisis integral de los demás elementos probatorios, el porqué lo dicho por un solo testigo le merece fe y es suficiente para resolver en determinado sentido.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 20 de marzo de 2006. Recurso de Casación Ref. 280-C-2005.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 21 de enero de 2003. Recurso de Casación Ref. 492 Ca. 1ª Lab.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia del 12 de octubre de 2000, Recurso de Casación Ref. 71-2000

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de febrero de 2005. Recurso de Casación Ref. 529

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 21 de enero de 2003. Recurso de Casación Ref. 492 Ca. 1ª Lab. Art. 461 C.T.



7) La ley no exige requisitos al testigo singular. Finalmente, la Cámara concluye, que para provocar convicción la declaración del testigo único, y poder fallar con base en ella la cuestión debatida, requiere reunir determinadas características o condiciones que al efecto debe regular el legislador secundario, y no existiendo en materia laboral tal regulación, no puede el operador de justicia aplicar tal criterio, aún cuando el sistema de valoración sea el de la sana crítica. Sorprende a esta Sala el criterio sostenido por la Cámara sentenciadora, pues ello equivaldría a modificar nuestra legislación en el sentido de inaplicar el sistema de la sana crítica, exigiendo condiciones o requisitos que ni la misma ley establece, para que la declaración de un testigo pueda formar convicción. Obviamente y como se ha subrayado en párrafos anteriores, no siempre la declaración de un testigo será suficiente, y es precisamente a la luz de las reglas de la sana crítica que se valorará la eficacia de dicha declaración. Pero ello no significa que deba dejarse de lado dicho sistema de apreciación, en razón de que el legislador no estableció las características o condiciones que debe reunir la declaración del testigo único para que forme convicción. No debe perderse de vista la finalidad de esta rama del derecho, que es la de proteger los derechos de los trabajadores, por ser estos la parte más débil de dicha relación jurídica. Exigir requisitos que ni la misma ley prevé, produce un menoscabo a los derechos de los trabajadores protegidos por nuestra Constitución.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 20 de marzo de 2006. Recurso de Casación Ref. 280-C-2005
Art. 461 C.T.

8) En el código de trabajo no existe regla que impida la valoración de un solo testigo, conforme a la sana crítica. No existe, en lo que atañe a la parte procedimental del Código de Trabajo, ninguna regla que le niegue validez a la declaración de un solo testigo para decidir la cosa principal; no hay posibilidad de tasar esa clase de prueba como existe en el procedimiento civil, (Art. 221 Pr.C.) lo que llega a significar y no impide que la valoración se haga de una sola declaración, tenga como un importante referente la sana crítica, entendida ésta como una forma de resolver los casos atendidos las máximas de la experiencia de que el juzgador debe valerse para ponderar un litigio, razonando más que actuar con discrecionalidad.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de abril de 2003. Recurso de Casación Ref. 504 Ca. 1ª Lab.
Art. 221 Pr.C.

9) Cuando se niega valor de plena prueba a un testigo porque solo él confirmó el hecho, se está aplicando erróneamente el sistema de la prueba tasada. En la sentencia, la Cámara se expresa en la siguiente forma: “si bien es cierto que en lo laboral, en la valoración de la prueba testimonial se debe emplear el sistema de la sana crítica, debemos considerar que hay discrepancia en cuanto al lugar en donde ocurrió el hecho del despido”. Y más adelante: “A juicio de esta Cámara, si el actor afirma que el despido ocurrió

en su lugar de trabajo, y solamente un testigo confirma tal hecho, no existe plena prueba del hecho alegado”. Las citas anteriores, evidencian con toda claridad, la inconsistencia de los argumentos, con los cuales la Cámara pretende negar valor probatorio a la prueba testimonial. La Cámara se contradice, pues al apreciar la prueba conforme a la sana crítica, no cabe hablar de que no hay plena prueba porque sólo un testigo confirmó el hecho; ello significa que está aplicando la prueba tasada, que establece el Código de Procedimientos Civiles.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, 11 de noviembre de 1996. Recurso de Casación Ref. 337-C-96

10) La ley no exige que el testigo expresa las palabras precisas con las que se ejecutó el despido. Si un tribunal para fallar en su sentencia conforme a derecho, exige a un testigo las palabras precisas con las que una persona fue despedida, está apartándose de los preceptos legales, específicamente, del Art. 410 C.T.; ya que si al Juez de lo laboral, le parecía necesario que los testigos manifestaran las palabras utilizadas por el representante legal al momento del despido, pudo hacer a los testigos –para asegurarse de su veracidad– las preguntas que estimara necesarias y así esclarecer el hecho controvertido, que en este caso es el despido, y no esperar hasta la sentencia para poner remanifiesto esta situación.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 20 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref. 62-C-2004.
Art. 410 C.T.

11) Supuesto en el que se produce error de derecho en la apreciación de la prueba testimonial. El error de derecho en la apreciación de la prueba testimonial, cuando el sistema de valoración es la sana crítica, como en los juicios de trabajo, sólo puede ocurrir cuando la apreciación que de esas pruebas se ha hecho es irracional, arbitraria o absurda; puesto que no se trata de prueba tasada, sistema en el cual es la ley la que fija el valor de cada uno de los medios probatorios que admite.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 25 de febrero de 2004. Recurso de Casación ref. 178-C-2004
Art. 461 C.T.

12) No es necesario establecer en forma exacta el período de la prestación de los servicios. El legislador previó el hecho de que no se pueda establecer de forma exacta la prestación de los servicios de una persona a otra, durante todo – en el sentido literal de la palabra– el tiempo que duró la relación laboral, pues para ello sería necesario que el testigo no haya perdido de vista en ningún momento al trabajador, lo cual es una exigencia que va más allá de la razón y del sentido común.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 20 de marzo de 2006. Recurso de Casación Ref. 280-C-2005.

Sentencia

Deber de fundamentación de la sentencia. (...) Mediante la sana crítica, el juez se sirve de la prueba que el litigante le ha proporcionado, pero aplicando reglas lógicas extraídas del conocimiento de la vida y de la experiencia. Este sistema de valoración le exige al juez que determine el valor de las pruebas haciendo un análisis razonado de ellas, siguiendo –como ya se indicó– las reglas de la lógica, de lo que le dicta su experiencia, el buen sentido y el entendimiento humano. Por esa razón se exige al Juez que funde sus sentencias y exprese las razones por las cuales concede o no eficacia probatoria a un determinado medio.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de febrero de 2005. Recurso de Casación Ref. 529

Prescripción Laboral

Interrupción de la Prescripción

1) La interposición de diversas demandas ante distintas instancias no interrumpe la prescripción. Cuando el Art. 618 C.T. dispone expresamente que la prescripción se interrumpe por la demanda judicial, se refiere a la demanda ante el Tribunal competente, no a cualquier demanda como lo pretende el apelante. Pudiese inclusive darse el caso que la demanda se presentara ante un tribunal que no es competente pero que luego se remita al que lo es, o en todo caso, que la Corte Plena resuelva el conflicto de competencia, si este se suscitase y que designe al que deba conocer, pero todo ello dentro del mismo procedimiento. No se trata pues, de interponer diversas demandas ante diferentes instancias en las que simplemente no se logró el objetivo pretendido por razones que no concierne a esta Sala señalar.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 26 de septiembre de 2004, en el Recurso de Apelación Ref. 29-C-2005
Art. 618 C.T.

2) La interrupción de la prescripción es una institución diferente a la suspensión de la prescripción. En relación al Art. 618 del C. de Tr., el recurrente (patrono) manifiesta en su recurso, que la Cámara sentenciadora cometió violación de ley, haciéndola consistir en el hecho de que dicho Tribunal agregó una causal de interrupción de la prescripción, al aplicar la norma que ya se ha citado, el Art. 31 de L.O.F.S.T.P.S., para darle solución al presente caso; ya que de acuerdo al impetrante, el Art. 618 del C. de Tr., es tajante y taxativo en la enumeración de las causas de interrupción de la prescripción y no admite una causal más, por lo que el no atender al texto del artículo citado, lo hace incurrir en el vicio indicado. En cuanto a este punto, esta Sala considera que la Cámara sentenciadora no estaba en la obligación de aplicar el Art. 618 C. de Tr., ya que en este caso, el hecho que se configuró a partir de la presentación de la respectiva certificación, fue la suspensión del término de la prescripción, y

no la interrupción, tal como menciona el doctor Maceda Campos, tratándose de dos instituciones de efectos contrapuestos, ya que en el caso de la suspensión, el tiempo transcurrido hasta la fecha de acaecido el evento propuesto por la norma, se abona al tiempo posterior que sigue corriendo luego de desaparecer la causa que motivó la suspensión; pero en el caso de la interrupción, tal y como lo prescribe el Art. 618 C. de Tr., el tiempo que ha transcurrido anterior al evento que da lugar a la interrupción, se inutiliza, y aún cuando la causal de interrupción desaparezca, se deberá contar nuevamente desde el principio el plazo indicado para que se verifique la pérdida del derecho por el transcurso de dicho plazo; por lo que este Tribunal considera que el fallo está debidamente motivado, y en consecuencia, es procedente declarar que no ha lugar a casar la sentencia por este otro motivo.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 4 de febrero de 2003. Recurso de Casación Ref. 444 Ca. 2ª Lab.
Art. 610 y 618 C.T.

Prescripción de acciones a favor del Patrono

Las causales eximentes de responsabilidad patronal deben ser alegadas dentro del término de la prescripción de las acciones a favor del patrono. Ninguna de las causales contempladas en el Art. 50 del Código de Trabajo, pueden ser planteadas sino es dentro del plazo que la ley le concede a la parte interesada, para invocarla como acción en contra del trabajador; lo anterior es respaldado por la doctrina del derecho, siempre que se trate de causales que puedan ser el fundamento de las acciones pertinentes, pues resultaría desventajoso y pondría en riesgo la seguridad jurídica de cualquier trabajador, el hecho de que el patrono pueda excepcionarse en cualquier momento probando faltas cometidas por aquél, ocurridas mucho tiempo atrás, es decir, transcurrido el tiempo de la prescripción; (...).

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de abril de 2002. Recurso de Casación Ref. 405 Ca. 2ª Lab.
Arts. 50 y 610 C.T.

Prescripción de acciones a favor del Trabajador

1) La alegación de la excepción debe ser la adecuada al tipo de acción ejercida. En el presente caso, la trabajadora demandó de manera clara el pago de salarios no devengados por causa imputable al patrono pues aún cuando se materializó un despido de hecho en su contra, este desde luego no tuvo trascendencia jurídica en razón de que la trabajadora se encontraba en estado de embarazo; y la excepción planteada fue la de prescripción de la acción indemnizatoria por despido injusto. En ese sentido debe entenderse que no es procedente la excepción de prescripción alegada expresamente por la parte reo, ya que no atacó eficazmente la acción intentada por la trabajadora demandante como era la de salarios no devengados por causa imputable al patrono.-



Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de septiembre de 2000. Recurso de Casación Ref. 379-2000.

Art. 610 y 613 C.T.

2) La prescripción regulada en el art. 610 C.T. Es aplicable únicamente en los trámites judiciales, no en los administrativos.

La Sociedad actora alega que dicho trámite no pudo iniciarse dado que ya había prescrito la posibilidad de reclamo. El sustrato jurídico de dicha alegación es el Art. 610 siempre de la norma en comento, el cual estipula que transcurrido sesenta días caduca el derecho de acción para los juicios cuyo fundamento de la pretensión sea la terminación de contrato por causas legales, el reclamo de indemnización por despido de hecho, la resolución del contrato por resarcimiento de daños y perjuicios dentro de otros supuestos. Como contra argumento, a lo señalado, el Director General de Inspección de Trabajo a fs. 23 de este proceso ha expresado, que dicha excepción no es aceptable, dado que es oponible únicamente en trámites judiciales y no en procedimientos administrativos. Al respecto, este Tribunal comparte la postura esgrimida por la autoridad administrativa, en el sentido que la figura de la prescripción en la normativa aplicable aparece anotada y hace referencia expresa a los juicios iniciados por los diferentes supuestos a los que hace mención la citada disposición. Realizando una revisión de los artículos que concretamente regulan los trámites estrictamente administrativos, se advierte, que no aparece regulada dicha figura, lo que hace jurídicamente imposible su viabilidad.

Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de julio de 2002. Proceso Contencioso Administrativo N° 36-I-1998.

Art. 610 C.T.

3) **Suspensión de la prescripción.** En cuanto a esta infracción, esta Sala considera que la actuación de la Cámara sentenciadora fue apegada a derecho al inaplicar el Art. 610 del C. de Tr., en lo tocante al plazo para que se verificara la prescripción de la pretensión incoada por el trabajador relativa a la indemnización, ya que, tal y como lo argumenta el Tribunal ad-quem, el Art. 31 de la “Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social”, de forma clara expresa: “---la solicitud de intervención conciliatoria suspende la prescripción lo que se comprobará en juicio con la certificación correspondiente.---La suspensión de la prescripción no podrá exceder de treinta días.”---Por lo que, en el presente caso, únicamente se hizo uso de las normas de derecho laboral vigentes; lo anteriormente afirmado se constata en lo que dispone el Art. 418 numeral primero del C. de Tr., que expresa que la motivación de las sentencias deberán ser fundadas de acuerdo al orden siguiente: ---“”) En las disposiciones de este Código y demás normas legales de carácter laboral...”, por lo que debe dejarse claro, que el Código de Trabajo no es la única fuente formal que sirve de base para la motivación de los fallos, pues existe una diversidad de leyes que regulan diversos aspectos del contenido del derecho laboral, y que en caso de conflicto se vuelven de obligatoria aplicación para el juzgador, sobre todo en el presente caso, que se hizo una aplicación armónica de toda la legislación secundaria, por parte de la Cámara sentenciadora.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 4 de febrero de 2003. Recurso de Casación Ref. 444 Ca. 2° Lab.

Art. 31 LOFSTPS

Art. 410 y 610 C.T.

Principios del Proceso Laboral

Principio de Buena Fe y Lealtad Procesal

1) **Actitud contraria al principio de buena fe y lealtad procesal.** Un aspecto que la Sala desea dejar señalado es, el hecho de que, no obstante admitir el demandado por medio de su apoderado, como ha quedado subrayado, que el actor sí laboró para él, y lo que trató de establecer fue una causal que lo exime de responsabilidad sobre el despido efectuado; en ese sentido, ante tal postura adoptada por la parte demandada, la negación que de dicha relación laboral hizo el representante legal de la misma al absolver posiciones, carece de validez, dejando entrever una actitud contraria al Principio de Buena Fe y Lealtad Procesal, según el cual las partes deben someterse a las reglas del juego, evitando cometer actos impropios que desfiguren la verdad.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 15 de mayo de 2007. Recurso de Casación Ref. 47-C-2006.

Principio de Gratuidad

1) **Constituye una garantía constitucional.** Este derecho, en última instancia, trata de lograr la eficacia del principio de igualdad de las personas ante la ley y ante los tribunales en tanto que se erige como garantía constitucional para permitir a todos los justiciables el acceso a estos últimos, ya que la experiencia ha demostrado plenamente que el cobro de costas judiciales en los diferentes sistemas jurisdiccionales ha constituido uno de los obstáculos del acceso a la justicia, a la vez que los mecanismos para exceptuar de dichas costas a las personas de escasos recursos resultan muy lentos e ineficaces.

Aunado a lo anterior, la razón principal de la abolición de costas judiciales ha sido que la impartición de justicia no debe tenerse como una mercancía que se pone a la venta por los tribunales y que compran los justiciables, para convertirse en un servicio que el Estado presta en forma gratuita. Así, la justicia no debe ser una mercancía sometida a las leyes de la oferta y la demanda o sujeta a un ilusorio control de precios. En consecuencia, el derecho a una administración de justicia gratuita trae aparejada la prohibición para los tribunales de cobrar contribuciones o contraprestaciones por los servicios que presten en el ejercicio de la función jurisdiccional; prohibición que no impide que se generen y cobren costas procesales, se impongan multas o se exija el pago de una indemnización por daños y perjuicios, ya sea de manera anticipada para evitar la interposición maliciosa de un recurso, o bien posterior a las resultas del proceso.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 3 de junio de 2005. Recurso de Inconstitucionalidad N° 53-2003.

Art. 181 Cn.

Principio de Inmediación y Concentración

Al amparo del principio de inmediación no puede introducirse el dicho de un testigo mediante informe. El medio de prueba con el que la sociedad demandada ha pretendido establecer la causal que la excluye de responsabilidad por el despido efectuado contra la demandante, no es idóneo, pues la declaración de un tercero no puede ser introducida en un proceso mediante un informe, ya que como tal, debió ser presentado como testigo y verter su deposición frente al Juzgador y así darle cumplimiento al derecho de defensa de la contraparte.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 30 de octubre de 2006. Recurso de Casación Ref. 54-C-2005

Principio de Reversión de la Carga de la Prueba

1) No significa que se libera totalmente al actor de la carga de la prueba. El principio de reversión de la carga de la prueba tiene su materialización a partir de las presunciones que establece el legislador a favor de una de las partes, sin embargo esto no quiere decir, que la parte actora no tiene obligación alguna de aportar prueba dentro del proceso, ya que de lo que queda liberado es de establecer de forma directa el extremo reclamado, de ahí que la presunción suple esa obligación pero para que ésta opere, es necesario que la parte actora, es decir, a la que favorece la presunción, establezca o aporte dentro del proceso, otros elementos probatorios que sean necesarios, exigidos y pertinentes, para que logre esto provocar en el juez la deducción del hecho que se desconoce; en otras palabras, con las presunciones no es que se invierta la carga de la prueba, sino que se varía el objeto de la prueba limitando y/o variando el hecho a probar.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de marzo de 2002. Recurso de Casación Ref. 412 C° 2° Lab.

Art. 414 C.T.

2) Las presunciones legales producen el efecto de invertir la carga de la prueba. El Art. 414 Inc. 1° C. de Tr. genera la presunción legal que sanciona la conducta procesal del patrono demandado, cuando no concurriere a la audiencia conciliatoria, de presumir ciertas, salvo prueba en contrario, las acciones u omisiones que se le imputen en la demanda. Las presunciones legales dispensan a la parte beneficiada por ellas de la carga de probar el hecho deducido por la ley, con el efecto de invertir la carga de la prueba, transfiriéndola a la parte contraria.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 7 de febrero de 2005. Recurso de Casación Ref. 129-C-2004. Art. 414 C.T.

3) Finalidad protectora del principio de reversión de la carga de la prueba. El citado Art. 414 inc. primero C. de T. dice en lo pertinente, que estableciéndose las hipótesis normativas de rigor, "se presumirán ciertas, salvo prueba en contrario, las acciones u omisiones que se le imputen (al patrono) en la demanda".-Lo anterior configura el principio procesal laboral de la reversión de la carga de la prueba, el cual tiene por finalidad proteger al trabajador, parte más débil y vulnerable de la relación jurídica laboral; en ese sentido, el que alega no está obligado a probar, y el empleador debe desvirtuar lo afirmado por el trabajador. En el caso sub lite, en la demanda, el trabajador afirma que el empleador le adeuda determinada cantidad de dinero, en concepto de salarios por comisión. Lo anterior constituye una omisión, la cual se presume cierta, lo que obliga al empleador a excepcionarse.-

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 2 de octubre de 2000. Recurso de Casación Ref. 338-2000

Art. 414 C.T.

4) En los juicios por riesgos profesionales no aplica el principio de inversión de la carga de la prueba. En los juicios por riesgos profesionales, no aplica el principio de inversión de la carga de la prueba. Asimismo, el Art. 456 del C. de Tr., establece que en los casos de riesgos profesionales, la carga de la prueba corresponde al trabajador, o en su caso a los parientes de la víctima, cuando el riesgo ha producido la muerte del trabajador; por lo que en el caso particular no opera el principio de inversión de la carga de la prueba; siendo necesaria la prueba directa a través de la cual se establezca de forma indudable el riesgo que da lugar a la acción pertinente. Lo anterior es así, ya que de acuerdo a nuestra legislación, como regla general, los riesgos profesionales siempre acarrearán responsabilidad para el patrono, salvo que los mismos hayan sido producidos por fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo; o bien que hayan sido provocados intencionalmente por el trabajador, o que éstos se hayan producido encontrándose la víctima en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de junio de 2003. Recurso de Casación Ref. 505. C°. 1° Lab.

Arts. 317 y 456 C.T.

Procedimientos Especiales

Juicio de Única Instancia

La inexistencia de recursos en los juicios de única instancia no vulnera preceptos constitucionales. Si la ley configura el proceso como de única instancia, la inexistencia legal de recurrir, en modo alguno vulneraría preceptos constitucionales, siempre y cuando esta limitación sea evidentemente objetiva, esto es, proporcional



y razonable en relación con la naturaleza del caso, la urgencia del objeto del proceso, las posibilidades de dispendio jurisdiccional y la menor complejidad del asunto.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 3 de junio de 2005. Recurso de Inconstitucionalidad N° 53-2005.

Recursos

Apelación

En segunda instancia el juzgador está facultado para declarar cualquier nulidad de oficio. El Art. 600 del C. de Tr. establece en forma clara y categórica la facultad o potestad del Juzgador de Segunda Instancia, para poder declarar de forma oficiosa cualquier nulidad que se haya cometido por el tribunal inferior y que no se hubiere subsanado en la tramitación del proceso, sin necesidad que existiera por parte del afectado, el requerimiento al Tribunal para que se pronuncie sobre dicho vicio.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 21 de diciembre de 2001. Recurso de Casación Ref. 329-2001. Art. 600 C.T.

Desistimiento

El desistimiento no requiere de aceptación de la parte contraria. De conformidad al Art. 603 C.T. el desistimiento de un recurso en materia laboral no requiere de aceptación de la parte contraria, por consiguiente la Sala Resuelve: tiénese por desistido el recurso de apelación incoado por el licenciado “...” en el carácter en que comparece, y en consecuencia, tiénese por consentida la sentencia venida en apelación.

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 14 de enero de 2008. Recurso de Apelación Ref.13-AP-2006

Excepciones en Segunda Instancia

Las excepciones deben alegarse expresamente. Se le hace saber a la Cámara, que en la sentencia por ella pronunciada, cometió varias infracciones tales como el haber inaplicado el Art. 394 del C. de Tr., en relación a lo que establece el Art. 577 C.Tr. parte primera, al tener por establecida una excepción, cuando ésta no había sido alegada ni opuesta por el señor (...) en ninguna de las instancias, lo que no le daba la facultad al tribunal para pronunciar una sentencia sobre lo que no estaba probado con las formalidades de ley, dentro del proceso.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 26 de octubre de 2001. Recurso de Casación Ref. 275-2001. Arts. 394 y 577 C.T.

Pruebas en Segunda Instancia

La prueba en segunda instancia está sujeta a la alegación de excepciones. Se le hace saber a la Cámara, que en la sentencia por ella pronunciada, cometió varias infracciones tales como el haber inaplicado el Art. 394 del C. de Tr., en relación a lo que establece el Art. 577 C.Tr. parte primera, al tener por establecida una excepción, cuando ésta no había sido alegada ni opuesta por el señor (...) en ninguna de las instancias, lo que no le daba la facultad al tribunal para pronunciar una sentencia sobre lo que no estaba probado con las formalidades de ley, dentro del proceso. Por otra parte, admitió y valoró prueba en segunda instancia, sin haberse alegado excepción alguna que respaldara la facultad del juzgador a entrar al conocimiento de la misma, violentando así una norma de introducción de prueba al proceso Art. 577 C. de Tr.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 26 de octubre de 2001. Recurso de Casación Ref. 275-2001. Arts. 394 y 577 C.T.

Casación

1) Es de carácter extraordinario. El recurso de Casación es de carácter “extraordinario” y de estricto derecho. Tiene por objeto no simplemente la reparación del error, sino uniformar la manera de aplicar la ley, para evitar las sentencias contradictorias entre uno y otro tribunal y aún dentro de un mismo tribunal, cuyo fundamento es dar seguridad jurídica para que los tribunales no interpreten de manera contraria la ley y se ha establecido como procedimiento para revisar la actuación del Órgano Judicial, desde el punto de vista de la mera legalidad. De ahí que la Casación es de carácter restrictivo. Lo contrario importaría abrir una tercera instancia ordinaria en los casos en que las partes consideren equivocadas o desacertadas las resoluciones de los jueces en la causa, lo que resulta ajeno a la naturaleza del recurso.

El recurso de casación no puede considerarse como el recurso sencillo efectivo al que se refiere la convención americana sobre derechos humanos. El recurso a que aluden las normas internacionales citadas, no podría ser el de casación, ya que en nuestra legislación éste es un recurso de carácter eminentemente técnico, extraordinario, limitado y de restringida procedencia para cierto tipo de procesos. En el caso de autos, la sentencia dictada por el Juez de Primera Instancia fue impugnada (...).

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de mayo de 2005. Casación Ref. 28-C-2005.

Art. 25.1 CADH

2) Los preceptos legales cuya infracción se invoca al amparo del recurso de casación, tienen que ser los contenidos en la ley secundaria. Los reglamentos de ejecución, como el Reglamento General de Hospitales, cuya finalidad es la de desarrollar y facilitar la aplicación del Código de Salud (ley secundaria), carece de vida independiente y está en la escala inferior a la ley secundaria,

siendo ésta última a la que alude la Ley de Casación, por lo que la infracción a un precepto de un Reglamento como el señalado, no tiene cabida a la luz del recurso de casación. La infracción de un reglamento necesariamente supone la infracción a la ley que desarrolla, por lo que es ésta la que debe ser invocada como norma infringida al amparo de la causa genérica alegada.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 31 de julio de 2007.

Recurso de Casación Ref. 41-C-2007

Art.131 Ord. 6º, 144, y 168 Ord.14º Cn.

Art. 329 del Código de Salud

Desistimiento

El desistimiento sustrae del conocimiento del tribunal casacional, la pretensión que dio origen al recurso. La jurisprudencia de esta Sala ha sostenido que el objeto material y esencial para la subsistencia de una pretensión, es que la disposición, o acto que se impugna se encuentre vigente; y, por el contrario, al no preservarse tal objeto de control, la pretensión carece de objeto material sobre el cual pronunciarse. En el caso en estudio, al desistir (..) del recurso planteado a favor de su representado, está sustrayendo del conocimiento de este Tribunal la pretensión que dio origen al recurso, quedando en consecuencia, sin objeto material sobre el cual esta Sala pueda pronunciarse; y es que, como es sabido, el desistimiento es el apartamiento o la renuncia de alguna acción o recurso, es la declaración unilateral de voluntad del demandante, o bien de la persona a cuyo favor se solicita el recurso. Es un acto, que tiene por efecto la terminación del proceso por medio de una resolución en la instancia que deja imprejuizado el fondo, o firme la sentencia de instancia cuando se desiste del recurso interpuesto.

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 5 de noviembre de 2007. Recurso de Casación Ref.206-C-2007

Art. 17 L.de C.

Requisitos de Admisión

1) Ante la declaratoria de ineptitud lo que debe atacarse mediante el recurso de casación es precisamente dicha decisión so pena de inadmisibilidad. La Cámara declaró inepta la demanda interpuesta por considerar que existe incongruencia en la relación de los hechos expuesta por el actor en la demanda. De lo anterior resulta que se ha dictado una sentencia inhibitoria en la cual el Juzgador ha prescindido de examinar o valorar la prueba vertida en el proceso, ya que no ha resuelto el fondo de la cuestión. Por consiguiente, la impetrante lo que debió atacar era precisamente lo resuelto por el ad-quem (la declaratoria de ineptitud), mediante el sub-motivo pertinente y señalar los preceptos infringidos relacionados con dicha decisión, pues para valorar la prueba a que alude, debió entrar al examen de fondo, situación que no se ha dado en el presente caso. De ahí que el recurso deviene en inadmisibile y así se declarará.

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 11 de diciembre de 2007. Recurso de Casación Ref. 253-C-2007

2) Debe singularizarse cada precepto infringido respecto del vicio que se invoca. Cuando contra un fallo se alegan diversos motivos en que se fundamenta el libelo de casación, debe singularizarse cada precepto infringido con el vicio particular que se alegue cometido en su contra, indicando con claridad en qué forma y de qué modo, el Tribunal sentenciador vulneró la norma cuya infracción se pretende subsanar.

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 21 de enero de 2008. Recurso de Casación Ref.285-C-2007

Art. 10 L.de C.

3) El concepto de la infracción debe ser clara, precisa e inequívoca. Uno de los requisitos de admisibilidad del recurso de casación, conforme al Art. 10 de la Ley de Casación, es que el recurrente haya expuesto el concepto de la infracción en forma clara, precisa e inequívoca, en relación con el precepto señalado como infringido, y que corresponda al sub-motivo que invoca.

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 30 de enero de 2007. Recurso de Casación Ref.206-C-2008

Art. 10 L.de C.

4) La simple inconformidad con la sentencia impugnada genera inadmisibilidad del recurso. Cabe recordar que el recurso extraordinario de casación, por su naturaleza, debe fundarse en una crítica concreta y razonada de la sentencia; por lo que, el mismo debe articularse mediante una pieza jurídica, en la que se puntualicen uno a uno los vicios o errores que contiene la sentencia impugnada, siendo insuficiente cualquier expresión de inconformidad, carente de toda técnica. En ese sentido, lo expuesto por el impetrante obliga a esta Sala a declarar inadmisibile el presente recurso con base al Art. 16 de la Ley de Casación, ya que el mismo no cumple con la técnica exigida en el artículo 10 de la referida ley.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 9 de enero de 2007. Recurso de Casación Ref. 252-C-2005.

Art. 10 L. de C.

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 7 de noviembre de 2007. Recurso de Casación Ref. 190-C-2007

Art. 10 L. de C.

5) La exigencia para el patrono de depositar una cantidad de dinero como requisito de admisibilidad del recurso de casación, equivale a una especie de indemnización anticipada que no es violatoria del principio de gratuidad de la justicia. El artículo impugnado contiene una especie de pago de una indemnización anticipada a favor del trabajador, cuando el recurrente es el patrono y siempre que el recurso no llegue a ser resuelto en cuanto al fondo por haberse declarado inadmisibile o improcedente, o bien por desistimiento. Esto implica que si el asunto se resuelve en cuanto al fondo, ya sea estimándolo o desestimándolo, la suma de dinero depositada le es devuelta al patrono. En consecuencia, el presente caso no afecta el derecho a una administración de justicia gratuita,



ya que la cantidad en referencia no representa un pago a favor del juez o un precio que deba pagarse por la justicia que éste administra, debiendo desestimar la pretensión por este motivo.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 3 de junio de 2005. Proceso de Inconstitucionalidad N° 53-2003
Art. 591 C.T.

6) La presentación del recurso sin el comprobante del depósito a que hace mención el art. 591 C.T. Provoca la inadmisibilidad su inadmisibilidad. En materia laboral, uno de los requisitos de admisibilidad del recurso de que se trata, de conformidad al artículo 591 C.T., es que en el supuesto de que no siendo la parte laborante o el que la representa el que recurre, quien interpusiere el recurso deberá acompañar a su escrito de interposición, el comprobante de haber depositado en la Tesorería General de la República, la suma equivalente a un diez por ciento de la cantidad a que se refiere el inciso primero del Art. 586 C.T., sin que pueda exceder de mil colones, a la orden del tribunal que pronunció la sentencia impugnada; asimismo, señala la citada disposición que en este caso, el escrito de interposición no será recibido, si no se acompaña del comprobando mencionado.

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 20 de diciembre de 2007. Recurso de Casación Ref. 149-C-2007.
Art. 591 C.T.

7) Plazo de interposición del recurso. De acuerdo al Art. 591 Inc. 1° del Código de Trabajo: "El recurso debe interponerse dentro del término fatal de cinco días contado desde el siguiente al de la notificación respectiva, ante el tribunal que pronunció la sentencia de la cual se recurre". (...) Toda vez que el licenciado Bonilla Chicas fue notificado el once de noviembre de dos mil cuatro, el plazo de interposición del recurso se le venció a la medianoche del dieciocho de ese mismo mes. En consecuencia, desde que el plazo para interponer el recurso de casación es fatal o improrrogable, contados desde el día siguiente al de la notificación respectiva; esta Sala con carácter liminar, RESUELVE: a) Declárase inadmisibile por extemporáneo el recurso de casación intentado (...).

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de febrero de 2005. Recurso de Casación Ref. 6-C-2005
Art. 591 C.T.

8) Requisitos que exige la técnica casacional. Preceptúa el Art. 10 Inc. 1ª de dicha Ley (de casación), que el recurso se interpondrá por escrito, en que se exprese el motivo en que se funde; el precepto que se considere infringido; y el concepto en que lo haya sido. En tal sentido, el recurrente debe señalar específicamente los motivos de impugnación del fallo, las disposiciones legales infringidas respecto de cada sub-motivo, y explicar con claridad indubitante, en qué hace consistir cada una de las infracciones cometidas por el Tribunal Ad-quem. Si no cumple tales requisitos, el recurso deviene en inadmisibile.

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 31 de octubre de 2007. Recurso de Casación Ref. 203-C-2007

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 31 de octubre de 2007. Recurso de Casación Ref. 199-C-2007

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 7 de noviembre de 2007. Recurso de Casación Ref. 190-C-2007

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 13 diciembre de 2007. Recurso de Casación Ref. 254 -C-2007
Art. 10 L. de C.

Requisitos de Procedencia

1) La limitación del recurso de casación a los casos en los que lo reclamado excede a cinco mil colones, tiene a la base una finalidad legítima conforme a la constitución. Si la ley configura el proceso como de única instancia, la inexistencia legal de recurrir, en modo alguno vulneraría preceptos constitucionales, siempre y cuando esta limitación sea evidentemente objetiva, esto es, proporcional y razonable en relación con la naturaleza del caso, la urgencia del objeto del proceso, las posibilidades de dispendio jurisdiccional y la menor complejidad del asunto". Dicha afirmación es aplicable no sólo al proceso de única instancia sino también, y con mayor razón, a aquellos procesos en los cuales existe la posibilidad de recurrir en segunda instancia y la limitación está enfocada únicamente a un tercer grado de conocimiento. Esto significa que el legislador puede optar por eliminar el recurso de casación en determinados procesos, siempre que dicha decisión sea proporcional y razonable. En el presente caso, la limitación obedece al monto de lo reclamado. Al respecto, la Asamblea Legislativa expresó en su respectivo informe que tal cantidad "es precisamente solo un requisito de admisibilidad encaminado a que a los altos tribunales de casación no se saturen por razones de poca monta o cuantía por cuanto se trata de un recurso extraordinario". Asimismo, tratándose de materia laboral, la inexistencia de dicho requisito "volvería engorroso y hasta interminable (el proceso) y no se estaría tutelando efectivamente los derechos del trabajador que pertenece a un sector vulnerable". En virtud de lo antes expuesto, la disposición impugnada persigue un fin legítimo que encaja dentro de la función del Órgano Judicial de administrar una pronta y cumplida justicia –art. 182 ord. 5° Cn.–, en tanto que con la limitación del recurso de casación a aquellos asuntos que exceden de cinco mil colones se evita, por una parte, el dispendio inútil de la actividad jurisdiccional en detrimento de asuntos de mayor cuantía o relevancia; y por otra, se favorece la agilización de los procesos de cuantía menor.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 3 de junio de 2005. Proceso de Inconstitucionalidad N° 53-2003
Art. 586 C.T.

2) La limitación del acceso al recurso de casación por razón de la cuantía de lo reclamado, obedece a criterios objetivos. Finalmente, procede determinar si la medida impugnada cumple con la exigencia de la proporcionalidad en sentido estricto, específicamente entre el derecho constitucional limitado –derecho

de acceso a los medios impugnativos— y el bien jurídico o valor que se pretende salvaguardar mediante tal regulación —principio de pronta y cumplida justicia—. En efecto, este Tribunal considera que la medida atacada guarda un equilibrio entre aquel derecho y este último principio ya que únicamente se está limitando el acceso a un tipo de recurso —casación—, dejando expeditos otros medios impugnativos dentro del proceso tales como revocatoria, revisión y apelación. En consecuencia, la disposición permite la proporcionalidad en sentido estricto. Por lo antes expuesto, se concluye que la medida impugnada supera el examen de proporcionalidad; lo que significa que la limitación del recurso de casación por parte del legislador, en el presente caso, obedece a criterios objetivos y no arbitrarios por lo que no se viola el art. 2 Cn., debiendo desestimar la pretensión al respecto.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 3 de junio de 2005. Proceso de Inconstitucionalidad N° 53-2003
Art. 586 C.T.

3) Las sentencias de primera y segunda instancia deben ser conformes en lo principal. De conformidad al Art. 586 C.T. en materia laboral sólo podrá interponerse recurso de casación contra las sentencias definitivas que no sean conformes en lo principal con las pronunciadas en primera instancia. En tal sentido siendo que en el caso sub-júdice la sentencia pronunciada en apelación es confirmatoria de la dictada en primera instancia, el recurso deviene en improcedente, lo que así se declarará.

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 4 de febrero de 2008. Recurso de Casación Ref. 240-C-2007
Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 5 de febrero de 2008. Recurso de Casación Ref. 37-CAL-2008
Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 13 de diciembre de 2007. Recurso de Casación Ref. 245-C-2006
Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de noviembre de 2007. Recurso de Casación Ref. 243-C-2007
Art. 586 C.T.

4) La conformidad de las sentencias deviene del sentido de las mismas, no del monto a que se ha condenado a pagar. En primera instancia se dictó sentencia condenatoria en contra de la demandada y en segunda instancia se reformó dicha sentencia condenatoria en cuanto al monto de la indemnización, lo que trae como consecuencia, que dichas sentencias sean conformes en lo principal, en el sentido estricto que ambas son condenatorias. Si bien es cierto, existe una diferencia entre las sentencias de primera y segunda instancia en cuanto a los montos condenados a pagar, la conformidad en lo principal deviene del sentido de las sentencias, en el entendido que en ambas instancias se condena a la parte demandada al pago de la indemnización por despido injusto, reclamadas por la trabajadora demandante. De ahí que no cumpliendo con un requisito de procedencia, el presente recurso debe declararse improcedente, y así se impone declararlo.

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 11 de febrero de 2008. Recurso de Casación Ref. 24-CAL-2008

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 7 de marzo de 2008. Recurso de Casación Ref. 70-CAL-2008
Art. 586 C.T.

5) La sentencia que decide sobre un conflicto colectivo jurídico o de derecho si es susceptible de ser atacada mediante el recurso de casación. El recurso planteado en el presente conflicto está expresamente contemplado en los Arts. 471 y 567 C. de T., y es procedente ya que estamos en presencia de una sentencia definitiva pronunciada en apelación que, como regla general, admite el posterior recurso de casación no sólo en los conflictos individuales sino en los colectivos que son de mayor trascendencia social. Ahora bien, según el Art. 586 C., de T., sólo se podrá interponer este recurso contra las sentencias definitivas que se pronunciaren en apelación, decidiendo un asunto en que lo reclamado directa o indirectamente en la demanda, asciende a más de cinco mil colones y con tal de que dichas sentencias no sean conformes en lo principal con la pronunciada en primera instancia. Efectivamente, en el presente caso, estamos en presencia de sentencia definitivas dictadas en primera y segunda instancia que no son conforme y que deciden un asunto en que lo reclamado en la demanda, de manera indirecta, asciende a más de cinco mil colones, pues aunque el asunto es de valor indeterminado, es determinable en más de la suma antes dicha (...).

Voto disidente. El voto razonado de la Doctora Anita Calderón de Buitrago dice así: " ---Los conflictos colectivos de carácter jurídico o de derecho, a tenor del Art. 468 del Código de Trabajo son los que se originan como consecuencia del incumplimiento o interpretación de un contrato o convención colectiva de trabajo o del incumplimiento de una ley o de un reglamento interno de trabajo, siempre que en cualquiera de estos casos, resulte afectada una colectividad de trabajadores.-{...}---De lo anterior se concluye que, cualquiera que sea el tipo de conflicto colectivo de carácter jurídico que se plantee, la decisión judicial, solamente ha de recaer sobre el cumplimiento del contrato o sus cláusulas, sobre el cumplimiento de la ley; sobre el cumplimiento del reglamento, sobre la interpretación de la ley o sobre la interpretación del reglamento, pues eso es precisamente lo que se reclama. Y tal decisión ni en forma directa ni indirecta, puede cuantificarse en sumas de dinero, pues la naturaleza de la petición, no se orienta a ello.

--El recurso de casación en materia laboral tiene connotaciones muy particulares, en atención a la naturaleza de las relaciones que están en juego. Su regulación se rige especialmente por las disposiciones del Código de Trabajo y para la procedencia del mismo, a tenor del Art. 586 de dicho cuerpo de leyes, se requiere:---a) que se interponga respecto de una sentencia definitiva pronunciada en apelación; b) Que la sentencia definitiva que se impugna, decida un asunto en que lo reclamado en la demanda, directa o indirectamente ascienda a una cantidad mayor a los cinco mil colones y, c) Que la sentencia de primera y de segunda instancia no sean conformes en lo principal.-



---De la lectura de la disposición relacionada, y del contraste con la situación fáctica analizada, se concluye: Que los conflictos colectivos de carácter jurídico no encajan en las exigencias previstas por el legislador para ser impugnadas con el recurso de Casación, pues como se ha indicado, dichos conflictos no deciden reclamos individuales de los trabajadores que son los que pueden cuantificarse directa o indirectamente, en la suma exigida por la ley, según se ha relacionado en el literal b) de esta resolución. El recurso de casación no procede respecto de los conflictos colectivos de carácter jurídico. El legislador ya sea por motivaciones prácticas o de política legislativa, en consideración a los intereses de la clase trabajadora, limitó el recurso de casación a las sentencias definitivas pronunciadas en apelación que decidan un asunto en que lo reclamado directa o indirectamente en la demanda, asciende a una suma mayor de cinco mil colones, siempre que las sentencias de primera y segunda instancia, no sean conformes en lo principal. La ley es absolutamente clara en la regulación del Art. 587 tr., y además taxativa en las exigencias para la interposición del recurso. De ahí que no cabe interpretación de dicho artículo, pues ésta sólo procede cuando el tenor de la ley no es claro, Art. 19 y 20 C.C.--Al no llenar el recurso planteado todas las exigencias del aludido Art. 586 Tr., a mi juicio debió rechazarse por improcedente, con todas las consecuencias de ley Art. 13 y 23.

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de abril de 2000. Recurso de Casación Ref. 420-2000

6) Para que sea procedente el recurso de casación las normas señaladas como infringidas deben consistir en leyes secundarias. En el caso de mérito, el recurrente señala como precepto infringido una norma constitucional. Al respecto, la Sala aclara, que las infracciones de normas constitucionalmente no son objeto de ser atacadas por medio del recurso de casación, ya que tales infracciones tienen su propio procedimiento, siendo éste el Amparo Constitucional; en consecuencia, la infracción denunciada es un error que no es procedente conocer por esta Sala, por lo que así habrá de declararlo.

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 31 de octubre de 2007. Recurso de Casación Ref. 203-C-2007

Vicios

Aplicación Indevida de la Norma

1) No consiste en la simple inaplicación de una norma. La Aplicación indevida no consiste en la simple aplicación de una norma que no debe aplicarse al caso concreto, pues por el contrario, a partir de las reformas de mil novecientos ochenta y nueve en la Ley de Casación, esta causal debe entenderse así: Cuando el juzgador no obstante haber seleccionado e interpretado debidamente la norma aplicable y calificado y apreciado correctamente los hechos, la conclusión contenida en el fallo no sea la que razonablemente corresponda.

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 7 de noviembre de 2007. Recurso de Casación Ref. 190-C-2007

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 22 de enero de 2004. Recurso de Casación Ref. 523 Ca. 1º Lab.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 22 de enero de 2002. Recurso de Casación Ref. 349-2002.
Art. 588 ord.1º C.T.

2) Se comete en la conclusión del silogismo judicial. La jurisprudencia salvadoreña ha sostenido en reiteradas ocasiones, que esta infracción se comete en la conclusión del silogismo judicial, por lo que esta infracción no se puede entender como cualquier falso manejo de los datos jurídicos o de los datos de hecho que haya que utilizar en la sentencia, sino estrictamente aquel, que suponiendo bien elegida y bien interpretada la norma, así como correctamente apreciados los hechos produce no obstante, un resultado contrario a la ley, por alteración en el último momento o conclusión del proceso que el juez ha de seguir en la construcción del fondo de la sentencia, por lo que esta Sala considera que el recurrente -patrono- se equivocó en el desarrollo del concepto planteado, pues como hay se dijo no es el que corresponde al motivo indicado, habiéndose admitido por parte de la Sala de forma indebida el recurso en lo relacionado a este sub-motivo, por lo anterior es procedente declararlo inadmisibles.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 4 de febrero de 2003. Recurso de Casación Ref. 444 Ca. 2º Lab.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de abril de 2002, en el Recurso de Casación Ref. 357-Ca. 2º Lab.
Art. 588 ord.1º C.T.

Error de Derecho en la Apreciación de la Prueba

1) No recae directamente en la ley. En reiterada jurisprudencia esta Sala ha desarrollado que el error de derecho en la apreciación de la prueba como vicio que no recae directamente sobre la ley, de modo que no puede imputarse su violación, sino en la apreciación que se hace de las pruebas con relación a las reglas legales de valoración, que tiene lugar aún cuando la valoración de la prueba se hace en base a la sana crítica, caso en que el juzgador de modo notorio y flagrante haya faltado a las reglas de la lógica, los principios científicos y las máximas de experiencia.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 9 de enero de 2007. Recurso de Casación Ref. 252-C-2005.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de enero de 2007. Recurso de Casación Ref. 41-C-2006.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 3 de febrero de 2006. Recurso de Casación Ref. 210-C-2004.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 9 de septiembre de 2004. Recurso de Casación Ref. 58-C-2004.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 21 de diciembre de 2001. Recurso de Casación Ref. 329-2001

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia del 12 de octubre de 2000, Recurso de Casación Ref. 71-2000.
Art. 588 Ord. 6º C.T.

2) Supuestos en los que se produce el error de derecho en la apreciación de la prueba. El error de derecho en la valoración de la prueba se produce cuando el juzgador aprecia incorrectamente una prueba, dándole un valor distinto al que le asigna la ley, negándole todo valor o desestimando una prueba producida. (Cfr. Romero Carrillo, Roberto, La normativa de casación, Decenio, primera edición, San Salvador, Pág. 111).

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de julio de 2005. Recurso de Casación Ref. 123-C-2004.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de mayo 2000. Recurso de Casación Ref. 337-2000
Art. 587 N° 6° C.T.

3) La actividad valorativa del juzgador implica que debe considerar la pertinencia, conducencia y forma de allegar las pruebas al proceso. El error de derecho en la apreciación de la prueba es un vicio que no recae directamente sobre la ley, de manera que tampoco puede imputarse su violación; sino en la apreciación que se hace de las pruebas con relación a las reglas legales de valoración. Esta actividad del juzgador supone, en primer lugar, que debe considerarse la pertinencia, conducencia y forma en que las pruebas han sido solicitadas y producidas en el proceso, para luego valorar si hacen o no hacen fe; por lo que uno de los casos en que comete error de derecho en la apreciación de la prueba que es conducente y pertinente, es cuando se le niega el valor que la ley le ha otorgado.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 24 de enero de 2005. Recurso de Casación Ref. 517.

Art. 588 N° 6° C.T.
Art. 240 Pr.C.

4) Se produce respecto de la sana crítica, cuando se falta de modo flagrante y notorio a las reglas del criterio racional. En jurisprudencia reiterada, la Sala ha manifestado que el motivo de error de derecho en la apreciación de la prueba, es aplicable al sistema de valoración de la sana crítica, especialmente en el caso de prueba testimonial, produciéndose cuando el juzgador de modo flagrante y notorio ha faltado a las reglas del criterio racional, estimando irracional, arbitraria y abusivamente la prueba aportada, en discrepancia completa con los criterios a seguir por el sistema mencionado. (Sentencia 384 Cª 2ª Lab. Del veintiséis de junio de dos mil uno). El error de derecho en la apreciación de la prueba testimonial, cuando el sistema de valoración es la sana crítica, como en los juicios de trabajo, sólo puede ocurrir cuando la apreciación que de esas pruebas se ha hecho es irracional, arbitraria o absurda; puesto que no se trata de prueba tasada, sistema en el cual es la ley la que fija el valor de cada uno de los medios probatorios que admite. Esta labor judicial importa que deberán darse las razones que inducen a otorgar ese determinado valor probatorio, con la finalidad de asegurar los derechos de proposición, defensa y contradicción de la prueba por las partes.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 25 de febrero de 2005. Recurso de Casación Ref. 178-C-2004.

Art. 588 N° 6° y 461 C.T.

5) La afirmación de que el error de derecho solo puede darse cuando se valora conforme al sistema de la prueba tasada no es cierto. Se ha sostenido por algunos comentaristas de la Ley de Casación, que cuando se aplica la sana crítica, no puede haber error de derecho en la apreciación de la prueba, porque éste sólo puede producirse cuando se valora conforme la prueba tasada; esa apreciación es equivocada, pues el error de derecho puede resultar, cuando, entre otros casos, el juzgador en forma absolutamente equivocada, otorga valor probatorio a un factor que en forma notoria, carece de esa calidad. En ese sentido, el profesor panameño, Jorge Fabrega P., en su obra "Casación Civil y Casación Laboral" al tratar el tema la Sana Crítica y la Casación, señala varios supuestos para que se tipifique el error de derecho en la participación de la prueba, entre otros, "cuando se les reconoce valor probatorio a un elemento que no reúne los requisitos legales.

Sentencia de la Sala de lo Civil del 27 de junio de 1997. Referencia 335. López vrs. Exportadora San Rafael S. A. de C. V.

6) Cuando se alega error de derecho en la apreciación de la prueba instrumental, debe señalarse en forma puntual el instrumento (s). En el caso del sub-motivo indicado, cuando este se refiere a prueba instrumental, debe indicarse siempre de forma puntual el instrumento o instrumentos en que se considera cometida la infracción, ya que la naturaleza del mismo, restringe la actividad de este Tribunal, al conocimiento preciso del punto o puntos alegados, no estando facultado, en consecuencia, para entrar de forma general al análisis de toda la prueba documental que haya sido introducida al proceso como prueba.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema e Justicia, del 12 de febrero de 2004. Recurso de Casación ref. 521 Ca. 1ª Lab.

Art. 588 Ord. 6° C.T.

Error de hecho en la Apreciación de la Prueba

1) Supuestos en los que se produce. Con relación al vicio alegado, hemos sostenido que el mismo resulta por no haberse tomado en cuenta lo que aparece de algún instrumento auténtico, público o privado reconocido; ya sea, cuando se tiene por demostrado un hecho aunque los instrumentos expresados determinen lo contrario; o bien, cuando no se tiene por acreditada una circunstancia pese a existir en el proceso instrumentos que así lo establecen. De igual modo, tiene lugar este motivo cuando una confesión fue apreciada sin relacionarla con otras pruebas.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 24 de enero de 2007. Recurso de Casación Ref. 55-C-2005.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 2 de mayo de 2007. Recurso de Casación Ref. 162-C-2004.



Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 4 de julio de 2006.
Recurso de Casación Ref. 525.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de febrero de 2003. Recurso de Casación Ref. 443 Ca. 2ª Lab.

Art. 588 ord. 6º C.T.

2) Cuando se le da valor probatorio a una fotocopia simple de un documento, lo que se comete es error de hecho por preterición de prueba. En el supuesto de que la Cámara le haya dado valor probatorio a ese documento o nota fotocopada, lo que no es así, pues ya se deja aclarado en el apartado anterior, lo que hubiese ocurrido es que el tribunal sentenciador hubiera supuesto prueba donde no la hay, pues tal documento no constituye prueba de ninguna naturaleza y consiguientemente, el error cometido en la apreciación de la prueba no sería un error de derecho sino error de hecho por preterición de prueba, cuestión aceptada por la doctrina respectiva y que la Sala ya ha resuelto en repetidas ocasiones. En consecuencia, si el concepto de la infracción no está de acuerdo con el motivo específico invocado, el recurso no ha sido planteado de acuerdo a la ley.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia del 30 de junio de 2000.
Recurso de Casación Ref. 420-2000

Art. 588 Ord. 6º C.T.

3) Fenómeno de la adición de la prueba. El error de hecho resulta cuando el juez da por demostrado un hecho, sin existir pruebas en el proceso, en todos los casos de suposición de prueba; o bien cuando no da por acreditado un hecho, a pesar de existir en el proceso la prueba idónea de él, esto es la preterición de pruebas. De igual modo, tiene lugar este motivo cuando una confesión fue apreciada sin relacionarla con otras pruebas. El fenómeno de la adición, es decir, alterar el contenido material del medio, con agregados que no aparecen en él, significa suponer la prueba del hecho equivocadamente añadida.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de julio de 2007.
Recurso de Casación Ref. 154-C-2006

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 14 de marzo de 2007. Recurso de Casación Ref. 137-C-2005.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 8 de julio de 2005.
Recurso de Casación Ref. 203-C-2004.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 5 de septiembre de 2000. Recurso de Casación Ref. 1306 S.S.

Art. 588 Nº 6º C.T.

Exceso de Jurisdicción

1) Supuestos en los que se produce el exceso de jurisdicción. (...)según palabras del Doctor Roberto Romero Carrillo en su obra "Normativa de Casación", a la página 158 sostiene "se tiene por exceso de jurisdicción el haber conocido un Tribunal del orden judicial de un asunto que no corresponde al Órgano Judicial por ser administrativo como en "los supuestos de que un Tribunal de lo Laboral haya conocido de un asunto que corresponde al Tribunal de

Servicio Civil y más adelante dice: No se trata de que un Tribunal de lo Civil conoció de un asunto Mercantil, porque en este caso no hay exceso de jurisdicción. El Tribunal Civil tenía jurisdicción pero no competencia y esto no se podría alegar al amparo de dicha causal".- En el caso de autos, sostiene el recurrente (patrono) que el contrato era civil, por lo que a su juicio no tendría que conocer un Juzgado de lo Laboral y en su defecto, considera esta Sala -la controversia tendría que ser resuelta por un Juzgado de lo Civil, lo cual no constituiría exceso de jurisdicción según las palabras del referido Romero Carrillo, las cuales hace suya esta Sala, por lo que con tales razonamientos no es dable casar la sentencia recurrida y así habrá de declararse.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de octubre de 2004. Recurso de Casación Ref. 69-C-2004

Art.588 Ord. 5º C.T.

2) Para que se produzca el exceso de jurisdicción, el juez debe haber desatendido su propia jurisdicción. El otro motivo alegado, se refiere al exceso de jurisdicción por haber aplicado la costumbre de empresa para calcular la indemnización, en vez del Art. 58 Tr. Esta Sala ha sostenido en casos similares, que para que el recurso prospere es necesario que haya concordancia entre el concepto que se da de la infracción, con el motivo alegado. Esto no se ha cumplido en esta ocasión, porque para que haya exceso de jurisdicción, se requiere que el juzgador desatendiendo su propia jurisdicción, se arrogue capacidad de conocimiento en una materia que no le corresponde, lo que no ha ocurrido en el caso de autos, pues lo que realmente alegan los recurrentes es que la Cámara se excedió "al condenar a mi mandante a pagar una suma de dinero desmedidamente alta y fuera de toda base legal", cuestión totalmente distinta a lo que conceptualmente corresponde el exceso de jurisdicción alegado. En consecuencia, tampoco procede casar la sentencia por el motivo invocado.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de septiembre de 1996. Recurso de Casación Ref.330-96

Art.588 Ord. 5º C.T.

Interpretación Errónea de Ley

Forma de configurarse. Con relación al sub-motivo invocado, la jurisprudencia de esta Sala ha sostenido, que la equivocación en la labor de interpretar la norma aplicable al caso puede configurarse: al haber ido más allá de la intención de la ley o por haberla restringido, a pretexto de consultar su espíritu; también porque al consultar la intención o espíritu de una norma obscura, no se dio con el verdadero, o bien porque no se pidió resolver la contradicción entre dos normas, o cuando tratándose de una norma susceptible de varias interpretaciones se escogió la que menos convenía a caso concreto, o se eligió una que conduce al absurdo.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 30 de marzo de 2005. Recurso de Casación Ref. 150-C-2004.

Art. 588 Ord. 1º C.T.

2) La interpretación errónea de ley no puede coexistir con la violación de ley. Reiteradamente esta Sala ha manifestado que la interpretación errónea se produce cuando el juzgador aplica la norma legal que debe aplicar al caso concreto, de modo que no puede confundirse con la violación ni coexistir con ésta, pero lo hace dando a la norma una interpretación equivocada o desatendiendo su tenor literal cuando el sentido es claro.

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 14 de enero de 2008. Casación Ref. 58-C-2006.

Art. 588 numeral 1º C.T.

3) Requiere que la norma infringida haya sido aplicada por el juzgador. En cuanto al sub-motivo invocado, la jurisprudencia de esta Sala ha establecido que la interpretación errónea se configura cuando el juzgador aplica la norma legal correcta al caso concreto, pero lo hace dando a la norma un sentido distinto del que lógicamente tiene, o bien una interpretación equivocada, desatendiendo el tenor literal cuando su sentido es claro, y los demás elementos de interpretación, tergiversando los efectos jurídicos de la misma.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 17 de junio de 2005. Recurso de Casación Ref. 528 Ca. 1ª Lab.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 14 de octubre de 2003. Recurso de Casación Ref. 509

Art. 588 Ord. 1ª C.T.

4) Presupuestos para que opere el sub-motivo de interpretación errónea de ley. Para que exista interpretación errónea de ley, tanto la doctrina como reiterada jurisprudencia de este Tribunal ha sostenido, que deben darse tres presupuestos: 1) que la norma señalada como infringida, haya sido aplicada en la sentencia por el juzgador, 2) que sea la norma aplicable al caso, es decir, que contemple el supuesto de hecho respectivo; y, c) que no obstante haber aplicado la norma que correspondía aplicar, le haya dado un sentido o alcance que no es el verdadero.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 14 de enero de 2008. Recurso de Casación Ref. 58-C-2006.

Art. 588 numeral 1º C.T.

Por contener el fallo disposiciones contradictorias

1) Supuestos en los que se produce. La doctrina y la jurisprudencia sostienen, que el vicio a que el impetrante se refiere, se encuentra en el propio fallo, es un defecto interno del mismo, que consiste en la incompatibilidad entre sus partes, cuando, al contrario, deben guardar la necesaria armonía, evitándose los fallos contradictorios y hasta absurdos, que plantean grandes dificultades en su ejecución. Se trata pues, de desarmonía que son totalmente irreconciliables, como por ejemplo, por un lado declarar inepta la demanda, y por otro absolver al demandado, cuando es sabido que el efecto de la ineptitud es dejar las cosas en el estado en que encontraban antes de la sentencia, pudiendo la parte ejercer nuevamente su derecho

pues la resolución pronunciada no ha resuelto sobre el fondo del asunto.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 5 de junio de 2006. Recurso de Casación Ref. 265-C-2005.

Art. 588 ord. 3º C.T.

2) Cuando las acciones son autónomas no puede darse este vicio. (...) la Sala considera que para que se de esta causal de casación, el error del Tribunal debe estar en el fallo mismo, es decir, en el fallo deben estar las disposiciones contradictorias, por lo que debe de analizarse éste autónomamente de los antecedentes o considerandos que son los que el impetrante desea hacer valer, si se observa dicho fallo, este contiene prácticamente tres partes principales a resolver y así fue: en primer lugar declaró sin lugar la excepción de ineptitud de la acción, opuesta por la parte demandada, con lo cual revocaba una extremo que se ventiló en el proceso; en segundo término, revocó la declaratoria de ineptitud declarada por el Juez inferior y proveyó su antítesis, es decir, como lo pidió el actor, declaró terminado el contrato de trabajo que unía al demandante con la (...) con responsabilidad para ésta última, haciendo las condenas correspondientes y en último lugar la acción por la reclamación de salarios adeudados al trabajador, confirmando con ello lo resuelto por el Juez de Primera Instancia; como se ve, no existe contradicción entre los diversos puntos, resueltos en el fallo ya que las acciones son autónomas una de la otra y cada una ha sido resuelta con independencia entre sí, no notándose contradicción en los puntos del fallo, estimando la Sala que cada punto fue resuelto de acuerdo a la prueba que obra en el proceso.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de abril de 2002. Recurso de Casación Ref. 357 Ca.2ª Lab.

Art. 588 Nº 3 C.T.

3) Es necesario que el fallo contenga varias partes. La incongruencia alegada en un fallo podría darse cuando el fallo está compuesto de varias partes y existe incongruencia o contradicción entre los pronunciamientos del mismo que son irreconciliables, este no es el caso en estudio, el fallo ha sido sobre una cosa sobre la cual ha recaído la sentencia, no constando en el mismo ninguna disposición contradictoria, por lo cual no es procedente, casar la sentencia por este motivo.

Sentencia Interlocutoria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 7 de noviembre de 2007. Recurso de Casación Ref. 190-C-2007

Cuando el fallo omitiere resolver puntos planteados

Tiene su fundamento en el principio de congruencia procesal. El precepto indicado, fue el Art. 419 del C. de Tr., que en términos generales, resume el principio de congruencia procesal, de tal forma que se expresa en el mismo, que la sentencia en materia laboral, recaerá sobre las cosas litigadas y de la manera en que hayan sido disputadas, pero sujeto obviamente a la aportación de la prueba que se constate en el proceso, con la cual se pretenda establecer la



verdad de las pretensiones del actor y de las excepciones planteadas por el demandado en el respectivo juicio de trabajo.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de octubre de 2003. Recurso de Casación Ref. 114 US.

Art. 587 Ord. 7° C.T.

Violación de ley

1) La violación de ley únicamente puede darse respecto de normas de carácter secundario, no así respecto de las normas contenidas en un reglamento. Los reglamentos de ejecución, como el Reglamento General de Hospitales, cuya finalidad es la de desarrollar y facilitar la aplicación del Código de Salud (ley secundaria), carece de vida independiente y está en la escala inferior a la ley secundaria, siendo ésta última a la que alude la Ley de Casación, por lo que la infracción a un precepto de un Reglamento como el señalado, no tiene cabida a la luz del recurso de casación. La infracción de un reglamento necesariamente supone la infracción a la ley que desarrolla, por lo que es ésta la que debe ser invocada como norma infringida al amparo de la causa genérica alegada.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 31 de julio de 2007. Recurso de Casación Ref. 41-C-2007

Art.131 Ord. 6°, 144, y 168 Ord.14° Cn.

Art. 329 del Código de Salud

2) La violación de ley no debe confundirse con cualquier preterición y omisión. La Sala en reiterada jurisprudencia ha sostenido que la Violación de Ley como motivo específico de casación, se configura cuando se omiten los preceptos legales que debieron ser aplicados al caso controvertido, por la falsa elección de otros. Se trata de una infracción peculiar que no debe confundirse con cualquier preterición y omisión de normas jurídicas resultante de una causa jurídica distinta de la falsa elección de otras como queda dicho. Esta infracción es de las llamadas directas, porque atañen a la premisa mayor del silogismo jurídico, o seas la norma misma, sin relación alguna con los hechos.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de enero de 2007. Recurso de Casación Ref. 41-C-2006

Art. 587 Ord. 1° C.T.

3) La violación de ley afecta la premisa mayor del silogismo judicial. Como lo hemos sostenido reiteradamente, la violación de ley es un vicio que afecta a la premisa mayor del “silogismo judicial”, que consiste en la negación u olvido del precepto legal; es decir, de la voluntad abstracta de la ley o del derecho objetivo, que difícilmente puede atribuirse al absoluto desconocimiento de la norma, ya que esto presupone una ignorancia que no es normal atribuir a un tribunal de alzada. En otras palabras, la violación de ley se comete cuando se deja de aplicar la norma vigente que debía aplicarse al caso concreto, o al no tomar en cuenta los efectos que produce una norma en el tiempo o en el espacio, esto es la inaplicación de una norma por la falsa elección de otra.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 24 de enero de 2006. Recurso de Casación Ref. 63-Cas-04

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 3 de diciembre de 2002. Recurso de Casación Ref. 488 -2002.

Art. 588 ord.1° C.T.

4) La violación de ley no puede versar sobre la valoración que debió darse a un determinado medio probatorio. La Sala de lo Civil ha sostenido en su jurisprudencia que la violación de ley se configura cuando se omite la norma jurídica que hubiera podido ser aplicada, pero debiéndose tal omisión a la falsa elección de otra norma. Es una infracción peculiar que no debe confundirse con cualquier preterición u omisión de normas jurídicas resultantes de una causa distinta de la falsa elección realizada; es decir, la violación ataca un vicio cometido sobre la norma objetivamente considerada; no puede versar sobre la valoración que debió concederse a determinado medio probatorio.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 24 de enero de 2005. Recurso de Casación Ref. 517.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 17 de junio de 2005. Recurso de Casación Ref. 528 Ca. 1° Lab.

Art. 588 ord. 1° C.T.

5) La violación de ley también puede darse únicamente por haber dejado de aplicar la norma correspondiente al caso concreto. La violación de ley se verifica cuando por parte del Tribunal ad-quem, se elige para la solución del caso concreto falsamente una norma y se deja de aplicar la que a derecho corresponde, o cuando simplemente la Cámara sentenciadora deja de aplicar al caso concreto, la norma correspondiente para la solución del mismo.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 15 de enero de 2002. Recurso de Casación Ref. 444-2002.

Art. 588 N°1 C.T.

6) La violación de ley no puede producirse si la norma infringida no era la que correspondía aplicar. La violación de ley consiste en la inaplicación de una norma vigente que era la aplicable al caso concreto, por lo que no puede alegarse con éxito este motivo, si aquella norma no era la que debió utilizarse. La violación de ley es un vicio que afecta la premisa mayor del silogismo judicial, que consiste en la negación u olvido del precepto legal; es decir, de la voluntad abstracta de la ley o del derecho objetivo, que difícilmente puede atribuirse al absoluto desconocimiento de la norma, ya que esto presupone una ignorancia que no es normal atribuir a un tribunal de alzada.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 30 de mayo de 2002. Recurso de Casación Ref. 394 C° 2° Lab.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 23 de julio de 2002. Recurso de Casación Ref. 423 C°2° Lab.

Art. 588 N° 1 C.T.

7) La violación de ley es una infracción directa de la ley. La violación de ley es un vicio que afecta a la premisa mayor del llamado “silogismo judicial”, que consiste en la inaplicación de una norma vigente que era aplicable al caso concreto; de ahí que constituye una infracción directa del precepto legal, es decir, la negación o desconocimiento de la voluntad abstracta de la ley o del derecho objetivo.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 25 de junio de 2002. Recurso de Casación Ref. 414 C° 2° Lab. Art. 588 N°1 C.T.

8) La violación de ley y la interpretación errónea de ley, son excluyentes. Con respecto al sub-motivo de violación de ley, la jurisprudencia de esta Sala ha establecido que consiste en la omisión o falta de aplicación de la ley. Si cotejamos dicha definición con el argumento expuesto por el recurrente, se advierte que éste último no coincide con aquella, pues el planteamiento del licenciado Gaitán Laínez introduce elementos de valoración de prueba, además, de crear contradicción en su alegato, pues, en un primer momento afirma que la violación de ley se produjo al no aplicar el Art. 394 C.Tr., y luego señala que la Cámara le dio otra “interpretación”, violando de esta manera el sub-motivo invocado. En ese orden de ideas, cuando hablamos de interpretar la norma de una forma diferente, partimos del hecho que la misma fue seleccionada correctamente, lo cual no puede darse con la violación de ley. En ese sentido, lo planteado por el licenciado Gaitán Laínez, carece de lógica, pues alega que una norma no fue aplicada o que fue

interpretada erróneamente. Tal situación no es posible de acuerdo a la técnica casacional, ya que son motivos excluyentes que no pueden alegarse simultáneamente.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 24 de enero de 2005. Recurso de Casación Ref. 517. Art. 587 Ord. 1° C.T.

Reinstalación

La firma de un nuevo contrato no supone reinstalación. Sin embargo, la firma de este nuevo contrato, no implica que se haya restituido en sus derechos al señor Márquez Mendoza, es decir, que se le haya reinstalado, puesto que la reinstalación debe entenderse como la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la institución, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de trabajo, comprende por tanto, no solamente aquellos de que ya disfrutaba antes del despido, sino también los que debió adquirir durante el tiempo que estuvo alejado de él (en este caso supondría aquellos derechos y prestaciones desde el uno de septiembre de dos mil tres hasta la fecha de celebración del nuevo contrato: nueve de agosto de dos mil cuatro).

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de abril de 2007. Proceso de Amparo N° 468-2005.

Seguridad Social

1) Alcances de la seguridad social. respecto de la seguridad social, hay que aclarar que, tal como lo concibe la jurisprudencia de este Tribunal –Sentencia del veintiséis de febrero de dos mil dos en la Inconstitucionalidad 19-98– implica la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera seguirían a la desaparición o a una fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente del trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos. Es decir, se trata de un servicio público de carácter obligatorio, que de acuerdo con lo que dispone el artículo 50 de la Constitución debe, ser prestado por una o varias instituciones, entre las que se encuentra el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de octubre de 2006. Proceso de Amparo N° 325-2005

2) Fundamento de la seguridad social. Puede afirmarse que el fundamento de la seguridad social, en la Constitución Salvadoreña, está constituido por una estructura triádica, cuyos elementos configuradores son: (a) la categoría jurídica protegida, (b) los riesgos, contingencias o necesidades sociales, y (c) las medidas protectoras de carácter social." "En cuanto al primer elemento, es claro que la dignidad de la persona humana -cuyo respeto es, según el preámbulo constitucional, elemento integrante de la base sobre la cual se erigen los fundamentos jurídicos de la convivencia nacional- comprende la afirmación positiva del pleno desarrollo de la personalidad de cada individuo. En el texto constitucional pueden

encontrarse algunas disposiciones que implican manifestaciones de tal categoría jurídica; una de ellas es la existencia digna -a la cual se refieren los arts. 101 inc. 1° y 37 inc. 2° Cn.-, que significa no sólo la conservación de la vida, sino el mantenimiento de la misma a un cierto nivel, el que facilite la procura de las condiciones materiales necesarias para el goce de los restantes derechos fundamentales."

Clasificación de las contingencias que cubre la seguridad social. (...) Dichas contingencias -que, en un afán de clasificación sistemática se agrupan en: patológicas, tales como enfermedad, invalidez, accidente de trabajo y enfermedad profesional; biológicas, entre las cuales se encuentran maternidad, vejez y muerte; y socioeconómicas, como desempleo y cargas familiares excesivas-, producen obviamente repercusiones negativas en los ámbitos familiar, laboral o social, por lo que requieren de medidas protectoras para asegurar a los individuos frente a las mismas." (Cursivas y remarcado suplidos)

Medidas protectoras. Con dicha finalidad, la misma capacidad social de previsión permite establecer con anticipación las medidas protectoras que, ante la insuficiencia de recursos personales o familiares, puedan ser asumidas por la sociedad basados en un criterio de solidaridad; medidas que comprenden asistencia médica, prestaciones monetarias por enfermedad, desempleo, vejez, cargas familiares excesivas, maternidad, invalidez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como prestaciones a sobrevivientes.

La protección es para todos los trabajadores tanto del sector público como privado. Todo lo dicho permite inducir, que la

protección o derecho a recibir la prestación de seguridad social por vejez, le corresponde al afiliado, cotizante, asegurado etc., o sea, al trabajador, entendiéndose como tal a todos los que laboran en el sector público, privado o municipal; incluyendo a los funcionarios públicos y municipales, así como a los ejecutivos de la empresa privada.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de agosto de 2007. Recurso de Amparo N° 664-2006

3) Naturaleza jurídica de la seguridad social. En cuanto a la naturaleza jurídica de la seguridad social, el art. 50 incs. 1° y 2° Cn., prescribe que "La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y forma. Dicho servicio será prestado por una o varias instituciones, las que deberán guardar entre sí la adecuada coordinación para asegurar una buena política de protección social, en forma especializada y con óptima utilización de los recursos". Dicha caracterización de la seguridad social obliga a hacer unas sucintas consideraciones sobre la noción de servicio público. El núcleo de la construcción y sistematización doctrinaria del concepto de servicio público ha girado en torno a tres elementos básicos: (i) la necesidad o interés que debe satisfacerse, (ii) la titularidad del sujeto que presta el servicio, y (iii) el régimen jurídico del mismo.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de abril de 2005. Proceso de Inconstitucionalidad N° 44-2003.

4) Naturaleza dual del derecho a la seguridad social. El derecho a la seguridad social de igual forma, que otros de los derechos fundamentales como el derecho al sufragio, comparten una naturaleza dual: por una parte son derechos subjetivos, es decir, tener la posibilidad de hacer o de omitir lícitamente algo, atribuida al titular como consecuencia de un hecho jurídico, y correlativa del deber impuesto a otro u otros sujetos, de observar la conducta que hace posible el ejercicio del derecho para el titular; pero, por otra parte, son deberes jurídicos, es decir conductas de imperativo cumplimiento para quienes se encuentran en tal situación jurídica, que eventualmente pueden incluso convertirse en obligaciones jurídicas. Y, con relación a la obligatoriedad de la seguridad social, a que se refiere el artículo 50 de la Constitución en el inciso primero, este Tribunal sostiene, que la misma se puede entender en dos sentidos: obligatoriedad para los sujetos protegidos; y obligatoriedad para los sujetos a quienes se impone la obligación del pago de la seguridad social. En cuanto a los sujetos protegidos, los efectos que la seguridad social proyecta en su esfera jurídica constituyen una categoría de naturaleza compleja, pues tanto constituye un derecho como una obligación; ellos no pueden decidir de manera potestativa si se integran o no al sistema de seguridad social, sino que, deben integrarse, para una mejor protección de sus intereses, lo cual se infiere del texto constitucional.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de agosto de 2007. Recurso de Amparo N° 664-2006

5) Supuestos que integran la relación jurídica de la seguridad social. los supuestos integrantes de la relación jurídica de seguridad social son: afiliación, cotización y protección, y en cuanto a los derechos que se originan de tales supuestos expuso: "es claro que la protección o derecho a recibir las prestaciones de seguridad social no se originan sino hasta que se completa en su totalidad el supuesto habilitante para la exigencia de dicha prestación. Así, los supuestos, de filiación y cotización no originan derechos a protección contra las contingencias, riesgos o necesidades sociales, sino que los mismos más bien son parte del supuesto habilitante para la protección, la que sólo surgirá y será de obligatorio cumplimiento para los órganos gestores hasta que se cumplan el o los restantes elementos que prescriben las mencionadas leyes.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de agosto de 2007. Recurso de Amparo N° 664-2006

Principios

Universalidad

1) La seguridad social es un derecho de todos los ciudadanos. La seguridad social es un deber del Estado de proteger a los ciudadanos y que supone reconocer la existencia de ciertos derechos de aquéllos, derivados de las prestaciones que establezca el régimen de la misma. A pesar de ello, cabe agregar que tales derechos son de configuración estrictamente legal, es decir, su titularidad se determinará a partir del cumplimiento de los requisitos que legalmente se impongan. En ese orden de ideas, en caso de la denegatoria, por parte de las instituciones correspondientes de brindar dicho servicio, cualquier justiciable podría acudir al órgano jurisdiccional para proteger su derecho de acceder a dichos beneficios. Sin embargo, tal judicialización ante este Tribunal estará supeditada a que el justiciable plantee en debida forma una pretensión constitucional que permita juzgar las actuaciones u omisiones de las entidades demandadas.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de octubre de 2006. Proceso de Amparo ref. 325-2005.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 7 de enero de 2004. Proceso de Amparo ref. 1263-2002.

2) La protección es para todos los trabajadores tanto del sector público como privado. Todo lo dicho permite inducir, que la protección o derecho a recibir la prestación de seguridad social por vejez, le corresponde al afiliado, cotizante, asegurado etc., o sea, al trabajador, entendiéndose como tal a todos los que laboran en el sector público, privado o municipal; incluyendo a los funcionarios públicos y municipales, así como a los ejecutivos de la empresa privada.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de agosto de 2007. Recurso de Amparo N° 664-2006



Solidaridad

Las medidas protectoras tienen su fundamento en el criterio de la solidaridad. Una sucinta mirada a la realidad social permite advertir que existen ciertos riesgos, contingencias o necesidades sociales de diversa naturaleza que afectan o ponen en peligro la existencia digna, sobre todo de los individuos desprovistos de medios económicos suficientes para enfrentarlas. Dichas contingencias —que, en un afán de clasificación sistemática se agrupan en: (i) patológicas, tales como enfermedad, invalidez, accidente de trabajo y enfermedad profesional; (ii) biológicas, entre las cuales se encuentran maternidad, vejez y muerte; y (iii) socioeconómicas, como desempleo y cargas familiares excesivas—, producen obviamente repercusiones negativas en los ámbitos familiar, laboral o social, por lo que requieren de medidas protectoras para asegurar a los individuos frente a las mismas. Con dicha finalidad, la misma capacidad social de previsión permite establecer con anticipación las medidas protectoras que, ante la insuficiencia de recursos personales o familiares, puedan ser asumidas por la sociedad basados en un criterio de solidaridad; medidas que comprenden asistencia médica, prestaciones monetarias por enfermedad, desempleo, vejez, cargas familiares excesivas, maternidad, invalidez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como prestaciones a sobrevivientes.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 26 de febrero de 2002. Proceso de Inconstitucionalidad N° I-19-98.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de agosto de 2007. Recurso de Amparo N° 664-2006

Riesgos del Trabajo

Modalidades de riesgos profesionales. En primer término, es necesario señalar que de acuerdo a nuestra legislación en el Art. 316 del C. de Tr., se entienden por riesgo profesional: “...los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo”; de este concepto se desprende, que los riesgos profesionales comprenden dos modalidades: las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de junio de 2003. Recurso de Casación Ref. 505-Ca 1ª Lab. Art. 316 C.T.

Accidente de Trabajo

1) Definición de accidente de trabajo. En cuanto a los accidentes de trabajo, que es lo que nos atañe al caso en estudio, el Art. 317 del C. de Tr. Lo define así: “...toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el trabajador sufra a causa, con ocasión,

o por motivo del trabajo. Dicha lesión, perturbación o muerte ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado...”

Carga de la prueba. Asimismo, el Art. 456 del C. de Tr., establece que en los casos de riesgos profesionales, la carga de la prueba corresponde al trabajador, o en su caso a los parientes de la víctima, cuando el riesgo ha producido la muerte del trabajador; por lo que en el caso particular no opera el principio de inversión de la carga de la prueba; siendo necesaria la prueba directa a través de la cual se establezca de forma indudable el riesgo que da lugar a la acción pertinente. Lo anterior es así, ya que de acuerdo a nuestra legislación, como regla general, los riesgos profesionales siempre acarrearán responsabilidad para el patrono, salvo que los mismos hayan sido producidos por fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo; o bien que hayan sido provocados intencionalmente por el trabajador, o que éstos se hayan producido encontrándose la víctima en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas.

Elementos que deben acreditarse (causa-resultado-relación de causalidad). Dicho lo anterior se puede deducir, que los elementos que deben acreditarse en un proceso de esta naturaleza, para el efecto de establecer la responsabilidad patronal en los casos que amerite una indemnización, son los siguientes: *una causa*, que tenga su origen en el trabajo o en el medio en que se preste el servicio; *un resultado*, es decir, una lesión orgánica, perturbación funcional, estado patológico o muerte del trabajador; y un *nexo de causalidad*, es decir que exista una relación directa entre la prestación del servicio o medio en que se presta y la producción de la lesión orgánica, perturbación funcional o muerte del trabajador. Estos elementos son necesarios para la configuración de un accidente de tipo profesional, de manera que si en algún caso, sólo se demostrasen los dos primeros elementos, pero no que el trabajador en quien recae el Onus Probandi, haya sufrido el accidente en el ejercicio o con motivo de su trabajo, es de estimarse que no se configuraría el accidente de trabajo y, por consiguiente, no existiría responsabilidad patronal alguna.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de junio de 2003. Recurso de Casación Ref. 505.C.ª 1ª Lab. Arts. 317 y 456 C.T.

Juicio Laboral por Accidente de Trabajo

En el juicio por accidente de trabajo no tiene ningún valor probatorio la certificación de diligencias realizada por la dirección de inspección del trabajo. (...) el artículo 597 C de Tr., establece una exclusión de valor probatorio a la mayoría de las actuaciones que por ley especial le corresponden a la Dirección General de Inspección de Trabajo, haciendo énfasis en cuanto a que solo en ciertos y determinados casos éstas adquirirán pleno valor, ejemplo de ello es el Art. 103 del C. de Tr., que claramente expresa en su contenido el valor probatorio que tendrá a nivel judicial la resolución emitida por la Dirección General de Inspección, en el caso de determinar la naturaleza del trabajo de una persona; por lo

que será el mismo Código de Trabajo el que disponga en qué casos es que a nivel judicial tendrán valor probatorio los instrumentos vertidos por la dependencia antes citada.

El recurrente en su libelo del recurso menciona que de conformidad al artículo 51 de la Ley de Organización y Funciones del sector Trabajo y Previsión Social, la certificación que aparece en el proceso tienen pleno valor probatorio al no haber sido desvirtuadas por falsa, inexacta o parcial, argumentando que se trata entonces, de una de las excepciones del 597 C. de Tr. (...) En consecuencia, si la norma no le da efectos o valor judicial a las actuaciones que dicho sea de paso, se refieren a las actas de inspección y no certificación de diligencias, y existiendo una disposición especial como es el 597 de C. de T., que regula el valor probatorio de las diligencias emanadas de la Dirección General de Inspección de Trabajo, esta Sala considera que el instrumento ya citado, no tiene ningún valor probatorio en el ámbito judicial.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema, del 26 de abril de 2005. Recurso de Casación Ref. 72-C-04. Art. 597 C.T.

Seguro de Invalidez

Implicaciones de la invalidez. (...) Una de las contingencias que pone en peligro la existencia digna de las personas es la invalidez, ya que dicha circunstancia trae aparejada la incapacidad total o parcial para realizar una actividad laboral, lo que a su vez implica necesariamente la desaparición o –al menos– una fuerte reducción de los ingresos de la persona afectada y, probablemente, hasta de su grupo familiar.

Procedimiento para la evaluación, calificación y reevaluación de invalidez. Por tal razón, la LSAP –junto con el Reglamento de la Comisión Calificadora de Invalidez– han creado y desarrollado un procedimiento para la evaluación, calificación y reevaluación de invalidez de una persona, a fin de determinar si un sujeto afectado por tal insuficiencia tiene derecho a una pensión, así como el monto de la misma. Dentro de dicho procedimiento, el médico miembro de la CCI al cual se le hubiera asignado el expediente puede indicar exámenes de laboratorio y evaluaciones con médicos interconsultores especialistas que sirvan de base para la propuesta de evaluación y el dictamen de la CCI. En tal caso, el costo de las mencionadas pruebas y los honorarios de los médicos interconsultores debe ser asumido por la institución previsional a la cual se encuentre afiliado el interesado.

Cobertura de la protección. Tomando en cuenta que la seguridad social tiene como finalidad el establecimiento de medidas protectoras que, ante la insuficiencia de recursos personales o familiares, garantice una existencia digna, es claro que el contenido de dicha categoría constitucional, en el caso concreto, comprende

no sólo el costo de los exámenes y evaluaciones médicas realizadas en virtud del procedimiento de calificación y reevaluación de invalidez sino también el de aquellos que deriven de un reclamo frente al dictamen de la CCI.

La disposición de la LSAP según la cual el particular debe asumir el costo de una reevaluación, viola el derecho a la seguridad social. En ese orden de ideas, resulta contrario al fundamento y al concepto de la seguridad social, pretender que una persona que se encuentra menoscabada en su capacidad para trabajar y que, por consiguiente, se ha visto disminuida en su fuente de ingresos, deba asumir el costo de los análisis y pruebas médicas derivadas de un reclamo, aun cuando sólo sea en un veinte por ciento; y con mayor razón, considerando que el dictamen de la CCI se constituye como presupuesto para la fijación de la pensión y del monto respectivo. Es decir que, de la mayor o menor certeza del dictamen de la CCI en cuanto a la calificación de invalidez, va a depender que el interesado pueda cubrir sus necesidades con más o menos dignidad. Por tal razón, la disposición impugnada viola el derecho a la seguridad social en relación con el derecho a la protección en la conservación y defensa de la misma, al establecer un obstáculo económico para efectuar un reclamo ante el dictamen de la CCI, tratándose de personas que adolecen de un menoscabo en su capacidad laboral, debiendo estimar la pretensión por tal motivo.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de abril de 2005. Proceso de Amparo N° 44-2003.

Comisión Calificadora de Invalidez

La comisión calificadora no está obligada a escuchar la opinión de especialistas externos. (...) no es imperativa para la Comisión Calificadora la opinión de especialistas externos o interconsultores para resolver un caso; la omisión no ocasiona por sí misma ilegalidad alguna.

Función de la comisión calificadora. Si bien la referida Comisión tiene como función esencial calificar grados de invalidez y no enfermedades como tal, es parte de su labor valorar si las enfermedades en su conjunto inciden en la capacidad, para poder determinar si existe menoscabo en la capacidad de trabajo. Naturalmente, esto exige un análisis integral del concepto de salud. (...) Una visión integral de salud, lleva a considerar su incidencia en la capacidad de trabajo, y deben ser también considerados, por la entidad administrativa, los fines que se persigue proteger. (...) la referida Comisión debe realizar tal función con una visión integral de las condiciones de los peticionarios, acorde a los fines de la Institución y del Estado mismo en materia de salud y seguridad social. No debe perderse de vista que se está cumpliendo el postulado constitucional de asegurar a cada individuo una existencia digna.

Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, del 13 de enero de 2004. Proceso Contencioso Administrativo ref. 142-R-2001



Seguro de Vejez

Pensión de vejez, mera expectativa / derecho adquirido. Resulta innegable para esta Sala y no exige mayor demostración, que el trabajador, público o privado, incorpora a su esfera jurídica el derecho de acceso a la jubilación o retiro; ahora bien, es necesario aclarar y dilucidar los alcances y proyecciones en lo relativo a lo que realmente se adquiere por este derecho y lo que puede constituir una mera posibilidad de adquirir mediante el mismo. El significado y el alcance de la protección constitucional -difusa o concentrada- a los denominados "derechos adquiridos" son constitucionalmente opuestos con la protección que reciben las llamadas "meras expectativas", por legítimas o próximas que se consideren. Los primeros comprenden aquellas situaciones individuales y subjetivas que han quedado consolidadas y definidas bajo la vigencia de una ley y que, por ende, se entienden incorporadas válida y definitivamente al patrimonio de una persona; éstos se encuentran debidamente garantizados por la Constitución, de tal forma que no pueden ser menoscabados por disposiciones legales futuras, ello basado en la seguridad jurídica que caracteriza a dichas situaciones.

Derechos adquiridos. Por derechos adquiridos deben entenderse pues, aquellos que han ingresado al patrimonio de una persona, natural o jurídica, y que hace parte de él, y que, por lo mismo, no pueden ser arrebatados o vulnerados por quien los creó o reconoció legítimamente. En otras palabras, se está en presencia de un derecho adquirido cuando el texto legal que lo crea ha jugado ya, jurídicamente, su papel a favor o en contra de una persona en el momento en que ha entrado a regir la nueva ley, lo que lo torna naturalmente intangible.

Espectativa de derechos. A la inversa, estamos frente a una expectativa cuando el texto legal que ha creado esa situación aún no ha jugado su papel jurídico a favor o en contra de una persona. Lo anterior significa, que tal y como está estructurado nuestro ordenamiento constitucional, el derecho pensional se perfecciona previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley, lo cual indica que, mientras ello no suceda, los empleados privados o servidores públicos tendrán que adherirse y aceptar la metamorfosis jurídica impuesta, la que, para aquellos casos próximos a la adquisición del derecho, evidentemente será más palmario el impacto de supresión de las expectativas legítimas que poseían, pero no por ello puede dicha supresión considerarse ilegítima o más aún, inconstitucional. (...) Si al momento en que el legislador ordena la entrada en vigencia de la norma cuestionada no existe una situación jurídica consolidada, el legislador puede legítimamente alterar o producir un cambio relevante en los requisitos establecidos para su reconocimiento anterior.

Las simples expectativas de derechos no obligan al legislador a mantenerlas a perpetuidad. El legislador no está obligado pues, a mantener a perpetuidad las simples expectativas de derechos que tienen las personas conforme a las leyes vigentes en un momento

determinado. Ello se debe a que, por encima de cualquier protección a estos intereses, prevalece su potestad configurativa, la que permite darle prioridad a otros intereses para el adecuado cumplimiento del los fines del Estado Constitucional, Social y Democrático de Derecho

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 14 de agosto de 2007. Proceso de Amparo N° 488-2004.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 23 de mayo de 2005. Proceso de Amparo N° 194-2005.

Sistemas de Seguridad Social

Sistema de Ahorro para Pensiones

Cobertura

Ley del sistema de ahorro para pensiones (LSAP). La Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones establece en el art. 105 que tendrán derecho a pensión de invalidez: "los afiliados no pensionados que, sin cumplir los requisitos de edad para acceder a pensión de vejez, sufran un menoscabo de la capacidad para ejercer cualquier trabajo, a consecuencia de enfermedad, accidente común o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, no así los que se invaliden por riesgos profesionales. Las pensiones podrán ser totales o parciales, de acuerdo a lo siguiente: a) Pensión de invalidez total, para afiliados que sufran la pérdida de, al menos, dos tercios de su capacidad de trabajo; y b) Pensión de invalidez parcial, para afiliados que sufran la pérdida de su capacidad de trabajo igual o superior a cincuenta por ciento e inferior a dos tercios....". En la normativa secundaria, la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones establece que es responsabilidad del estado de posibilitar a los salvadoreños los mecanismos necesarios que brinden la seguridad económica para enfrentar las contingencias de invalidez, vejez y muerte.

Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, del 13 de enero de 2004. Proceso Contencioso Administrativo N° 142-R-2001.

Sistema Especial de Pensiones

Ley del Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada Suspensión de la pensión por haber sido condenado penalmente.

En ese orden de ideas, se tiene que, desde la entrada en vigencia de la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (LSAP), a fines de mil novecientos noventa y seis, los regímenes de pensión de empleados públicos y privados fueron unificados -salvo casos especiales, como lo es el de los pensionados de la Fuerza Armada, regidos, efectivamente, por la Ley del IPSFA-. Así, de la lectura de la mencionada LSAP se tiene que ésta carece de cualquier precepto semejante al artículo 31 inciso 2° de la Ley del IPSFA,

es decir, de una norma que habilite a la autoridad correspondiente a suspender o quitar la pensión de una persona por el hecho de haber sido condenada penalmente. De lo anterior se colige que, efectivamente, el señor Juan Bautista Escobar Parada, impetrante de este proceso, quedó en desventaja por su sola condición de militar retirado, pues de haber estado comprendido en el régimen general de pensionados, no habría existido posibilidad legal de suspenderle su pensión por haber sido condenado penalmente, de lo cual se desprende que su comprensión en un régimen especial –en este caso, el de los militares- lejos de beneficiarle, lo ha perjudicado.

Diferenciación irrazonable. La norma que regula la suspensión de la pensión por la comisión de delito, en la Ley del IPSFA, contiene una diferenciación irrazonable. En concordancia con lo manifestado por esta Sala en el precedente jurisprudencial citado por el demandante –sentencia del amparo ref. 1263-2002 del siete de enero de dos mil cuatro, contra un acto dictado conforme a otro artículo de la Ley del IPSFA–, se colige que, en este caso, el artículo 31 inciso 2° de la mencionada normativa establece en la legislación especial de seguridad social aplicable a los militares una diferenciación legal irrazonable, pues no es posible establecer lógica ni jurídicamente relación directa e indefectible entre el mero hecho de haber sido condenado penalmente y el gozar de una pensión, máxime si, como el mismo precepto impugnado lo prescribe, la condena ha sido impuesta por delitos que ni siquiera acarrear “desprestigio” a la institución castrense. Es decir, la disposición normativa antes dicha carece de criterios objetivos y/o vinculantes que justifiquen la suspensión de un beneficio que, se insiste, no tiene en principio nada que ver con la imposición de una condena judicial. En virtud de las consideraciones ampliamente expuestas, resulta válido concluir que el acto de concreción del artículo 31

inciso 2° de la Ley del IPSFA efectuado por la autoridad demandada, infligió al hoy pretensor un tratamiento desigual carente de razón suficiente, esto es, una diferenciación arbitraria que no permite encontrar para ella un motivo razonable que surja de la naturaleza de la realidad o necesidad de la pensión, siendo, en consecuencia, procedente amparar al actor en su pretensión.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 11 de julio de 2006. Proceso de Amparo N° 436-2005.

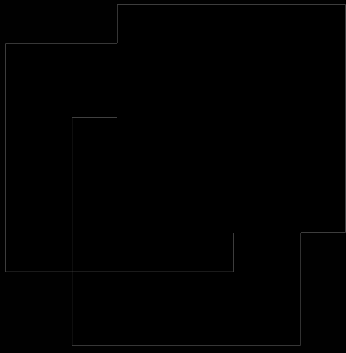
Art. 31 Inc.21 de la Ley del IPSFA.

Superintendencia de Pensiones.

Entidad especializada para fiscalizar los sistemas de pensiones.

La Ley Orgánica de la Superintendencia de Pensiones expone en sus considerandos que el Sistema de Ahorro para Pensiones, como parte de la seguridad social, constituye un servicio público; que la exclusividad en el giro de dichas instituciones Administradoras, aunado a la obligatoriedad del ahorro para cubrirse de las contingencias de vejez, invalidez y muerte, demanda un proceso de control y vigilancia especializado; y que es indispensable la existencia de una entidad especializada con las suficientes facultades para fiscalizar los sistemas de pensiones, protegiendo los intereses de los cotizantes y pensionados. La Superintendencia de Pensiones es la entidad que tiene a su cargo la fiscalización, vigilancia y control del Sistema de Ahorro para Pensiones, y en materia de pensiones de invalidez por menoscabo en la capacidad de trabajo, se le otorga la facultad de calificar los grados de invalidez a la tantas veces citada Comisión Calificadora.

Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, del 13 de enero de 2004, en el Juicio Contencioso Administrativo ref. 142-R-2001.



Esta publicación ha sido financiada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Esta publicación no necesariamente refleja el punto de vista o las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones, implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.