

Expediente. 62-2016

Criterios.

Contrato de trabajo.

“Esta Sala de lo Constitucional concluye que de la lectura recta del artículo 23 C.T., que dispone: “... El contrato de trabajo se redactará en dos ejemplares firmados por ambas partes, entregándose uno de ellos al trabajador. Dichas copias podrán ser presentadas al Ministerio del Trabajo para su certificación...” la parte recurrente está obligada por mandato de la norma laboral sustantiva previamente citada, a dar copias de sus contratos individuales de trabajo a los trabajadores...”

Corte Suprema de Justicia. Sala de lo Constitucional. Sent. No. 62 de 27/01/16, 12:47 p.m., Cons. IV



Indemnización por antigüedad.

"...cuando el trabajador es despedido conforme al Arto. 45 C.T., sin haber cumplido un año de laborar, esta Sala en numerosas sentencias, por justicia y equidad ha mandado a pagar la indemnización que dicho artículo establece, de manera proporcional al tiempo trabajado; razonando en la siguiente forma: "Esta Sala considera que por justicia y equidad laboral estos casos en que la relación laboral cesa sin causa justa imputable al trabajador, deben asimilarse a las vacaciones y décimo tercer mes (artos. 77 y 93 C.T.); y la parte final del Arto. 45 C.T., que estipula que "Las fracciones entre los años trabajados se liquidaran proporcionalmente". No es justo que a un trabajador que labora once meses, al ser despedido sin causa justa no reciba ningún reconocimiento proporcional a su antigüedad, como si lo recibe por vacaciones y décimo tercer mes. Además no sería coherente que por trabajar un mes y medio recibiera lo mismo que el que ha trabajado doce meses, a como sucedía con el anterior Código del Trabajo con el pago del preaviso, que fue eliminado para dar paso a algo más justo como lo es la indemnización por antigüedad, limitado a un máximo de cinco meses de salario..." (Sentencia No. 171 de las 12:10 p.m., del 03 de octubre del 2002). En virtud de los principios constitucionales antes expuestos, ESTA SALA no puede pasar por alto, un hecho notorio como lo es el pago proporcional en concepto de indemnización por años laborados, conforme el arto. 45 C.T., derecho irrenunciable de acuerdo a los principios fundamentales que rigen nuestro ordenamiento jurídico laboral; no en vano, el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones en relación al pago proporcional por los meses laborados de referida indemnización, ha mantenido el criterio que existe obligación del pago proporcional en concepto de indemnización por los meses laborados, en tanto y cuanto así lo determina la jurisprudencia nacional sobre la base de la SENTENCIA N° 48 de las once y veinticinco minutos de la mañana, del día 16 de marzo del 2000, SENTENCIA N° 37 de las tres y diez minutos de la tarde del día 19 de febrero del año 2001, SENTENCIA N° 03 de las once y quince minutos de la mañana del día 18 de enero del 2002, SENTENCIA N° 70 de las tres y treinta minutos de la tarde del día 09 de mayo del 2002, SENTENCIA N° 171 de las doce y diez minutos de la tarde del día 3 de octubre del año 2002, y la SENTENCIA N° 88 de las dos y cinco minutos de la tarde del día 26 de mayo del año 2005, las cuales ordenan el pago proporcional a los trabajadores que no tengan un año de laborar de continuo para el mismo empleador".

Corte Suprema de Justicia. Sala de lo Constitucional. Sent. No. 62 de 27/01/16, 12:47 p.m., Cons. IV

Salario mínimo.

“...el SALARIO MÍNIMO NO CONSTA DE SALARIO BÁSICO MÁS COMISIONES, SINO QUE EL SALARIO BÁSICO DEL QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 84 del Código del Trabajo, debe de considerársele al salario mínimo que publica la Comisión Nacional de Salario Mínimo, y el mínimo no debe compensarse con el salario básico más comisiones, ya que está regulada su aplicación de conformidad a la Ley No. 625, “Ley de Salario Mínimo”,...”

Corte Suprema de Justicia. Sala de lo Constitucional. Sent. No. 62 de 27/01/16, 12:47 p.m., Cons. IV



Salario mínimo.

“... es un hecho cierto e indubitable que el salario básico está en concordancia con el salario mínimo legal; y ese salario básico puede ser igual o mayor al salario mínimo pero nunca menor, porque tanto los incentivos como las comisiones son de naturaleza variable, ya que los primeros están supeditados al desempeño; y el monto de las segundas, está condicionado a la producción, comisiones o bonificaciones por ventas” (Sentencia Número 668 de las 12:48 p.m. del 28/3/12). Así mismo en Sentencia No. 579 de las ocho y treinta y dos minutos de la mañana del veintidós de mayo del año dos mil trece expresó: “Los trabajadores de cualquier área o sección productiva, que ganen comisiones o incentivos, deben tener un salario básico, cuyo monto no puede ser en ningún caso menor al salario mínimo establecido para el sector económico al que pertenecen. No puede quedar a discreción del empleador, basado en políticas internas o pactos, acuerdos y contratos, el no pagar un salario básico, que debe ser igual o mayor al mínimo alegando que sus trabajadores perciben otras remuneraciones de naturaleza salarial, aun cuando el monto total sea mayor que el salario mínimo vigente para el sector en ese momento. Por ende cualquier acuerdo, pacto o contrato que sea violatorio de las normas laborales y que pretenda restringir, limitar o disminuir las condiciones, garantías, derechos o beneficios establecidos por el Código del Trabajo y las normas laborales complementarias debe ser declarado ilegal” .

Corte Suprema de Justicia. Sala de lo Constitucional. Sent. No. 62 de 27/01/16, 12:47 p.m., Cons. IV



Reglamento Interno de Trabajo.

“...los Reglamentos: “...son normas secundarias que complementan la ley en su desarrollo particular, pero no la suplen, mucho menos la limitan o rectifican...” (Manual de Derecho Administrativo. José Humberto Dromi) (Sentencia No. 71, de las nueve de la mañana del 18 de julio de 1990); ahora bien para que este conjunto de normas secundarias y complementarias de la ley laboral vigente, tenga validez legal y pueda ser aplicado a todos los trabajadores de la empresa, debe ser autorizado por la autoridad laboral competente, por lo que un Reglamento Interno de Trabajo no tiene existencia legal si no ha cumplido con los requisitos que establece el arto. 255 C.T.: “... a) Ser aprobado previamente por la Inspectoría Departamental del Trabajo, la que deberá oír a los trabajadores; b) Ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que comenzará a regir; c) Ser impreso en caracteres fácilmente legibles y colocado en las tablas de avisos para los trabajadores y sitios visibles del lugar del trabajo”.

Corte Suprema de Justicia. Sala de lo Constitucional. Sent. No. 62 de 27/01/16, 12:47 p.m., Cons. IV



Reposo.

“...la ley no obliga a la parte empleadora a asumir los reposos emitidos por tres días o menos; sin embargo, hay que señalar que el artículo 74 inciso a) de la Ley No. 185 “Código del Trabajo” establece como derecho de los trabajadores, el permiso o licencia para asistir a consulta médica personal, gozando del cien por ciento de su salario. Es decir que a un trabajador que asiste a una consulta médica, el empleador no puede deducirle de su salario el día en que éste asistió a dicha consulta, ni tampoco puede descontárselo del cómputo de sus vacaciones. (SENTENCIA No. 1436 de las 12:49 p.m. del 26 de noviembre del 2014, SENTENCIA NO. 1607 de las 11:38 a.m. del 26 de septiembre del 2012)”.

Corte Suprema de Justicia. Sala de lo Constitucional. Sent. No. 62 de 27/01/16, 12:47 p.m., Cons. IV



Jornada de trabajo.

“El hecho de que un trabajador no esté sujeto a los límites ordinarios de la jornada de trabajo, sino al límite extraordinario de las doce horas diarias que establece el Arto. 61 C.T., no quiere decir ni implica en modo alguno que no esté sujeto a control del inicio y de la conclusión de su jornada. Obviamente, habrá casos como el de aquellos trabajadores que cumplan su cometido fuera del local del centro de trabajo los que no puedan ser controlados por parte de la Administración, pero hay también casos en los cuales sí cumplen su cometido dentro del centro de trabajo asignado y la Administración por diversos medios sí puede efectuar tal control. Estos últimos trabajadores tienen obviamente la obligación de cumplir con sus horas de entrada y salida, y adicionalmente con los procedimientos o mecanismos que para comprobar tal cumplimiento lo señale la Administración”.

Corte Suprema de Justicia. Sala de lo Constitucional. Sent. No. 62 de 27/01/16, 12:47 p.m., Cons. IV



Jornada de trabajo.

"...por la modalidad de su actividad, los trabajadores de transporte terrestre de las empresas, no están sujetas sus jornadas al límite de jornada vigente en general. Sin embargo, ESTA SALA aclara que conforme recta lectura del Arto. 61 C.T., estos trabajadores no pueden permanecer en sus trabajos más de doce horas diarias. Siendo consecuentemente éste el límite propio de su jornada, por lo que en general estos trabajadores sí pueden estar sujetos al control de sus entradas y salidas de sus centros de trabajo, respectivamente al inicio y al término de su jornada de trabajo".

Corte Suprema de Justicia. Sala de lo Constitucional. Sent. No. 62 de 27/01/16, 12:47 p.m., Cons. V

