

## Expediente. 62-2016

Una empresa de autotransportes (recurrente) a través de su apoderado legal promovió recurso de amparo contra la resolución administrativa No. 063-2015, emitida por una Inspectora General del Trabajo, mediante la cual se resolvió declarar sin lugar el recurso de apelación presentado por la empresa recurrente, en contra de la Resolución administrativa No. 145-15 emitida por la Inspectoría Departamental del Trabajo, Local II, que se pronunció sobre los reposos médicos, las vacaciones y deducciones ilegales de salario otorgadas a los trabajadores; alegando con ello el recurrente la violación al principio de igualdad ante la ley y de legalidad, así como a su esfera de derechos fundamentales.

La litis del caso se centra en atender los **actos constatados** por la inspectora del trabajo, los cuales refieren a los siguientes hechos: 1) la empresa recurrente no hace entrega a sus trabajadores de la copia por escrito del contrato individual de trabajo; 2) el empleador no reconoce a los trabajadores la indemnización proporcional por el tiempo laborado menor a un año; 3) no se cuenta con un calendario que programe las vacaciones de los empleados, por lo que algunos de ellos tienen periodos acumulados por más de quince días; 4) se otorgan salarios mensuales por debajo del mínimo legal establecido a ciertos puestos laborales como el de conductor; 5) la omisión de un reglamento interno disciplinario que regule la conducta y actividades de los trabajadores; 6) las deducciones del periodo vacacional o salario, respecto de los días en que los trabajadores acuden a una consulta médica; 7) la no contratación de personas con discapacidad, no obstante que la empresa maneja en nómina 126 trabajadores; y 8) la permanencia de horas extras más allá del margen permitido por ley.

Ante estas conflictivas la Sala de lo Constitucional en su estudio advirtió que el recurrente se limitó a realizar transcripciones de innumerables sentencias emitidas por dicha Sala, sin ni siquiera hacer la vinculación entre éstas y los supuestos agravios que le causa la resolución recurrida, de igual forma señaló que se hizo mención a las disposiciones constitucionales que estima vulneradas, pero sin expresar con claridad y precisión las violaciones o infracciones que causa el acto de autoridad impugnado dentro de su esfera jurídica de derechos fundamentales. Por otro lado, también llamó la atención a la Sala que con anterioridad dicha empresa ya ha sido exhortada al pago de salario mínimo legal, así como al establecimiento de límites de la jornada ordinaria de ley.

En ese contexto la Sala Constitucional en su estudio concluyó que: 1) la recurrente, se encuentra obligada por mandato de la norma laboral sustantiva a otorgar al trabajador copia del contrato individual de trabajo que celebre con ellos. 2) Si el trabajador es despedido conforme a la norma laboral, sin haber cumplido un año de laborar, debe pagársele la indemnización que dicha norma establece, de manera proporcional al tiempo trabajado. 3) Se debe elaborar un plan de vacaciones, a propósito de darlo a conocer a sus trabajadores,

con el objetivo de permitir el descanso oportuno a todos los que laboran en dicha empresa. 4) En los contratos de trabajo, aun cuando en ellos se estipulen salarios por debajo del mínimo, esta cláusula debe considerarse contraria a Derecho, por cuanto lesiona derechos laborales de orden público, los cuales son fundamentales e irrenunciables. 5) Se debe contar con un Reglamento Interno de Trabajo que esté autorizado por la autoridad laboral competente, a propósito de tener validez legal y poder ser aplicado a todos los trabajadores de la empresa. 6) La ley no obliga a la parte empleadora a asumir los reposos emitidos por tres días o menos; sin embargo, hay que señalar que la norma laboral establece como derecho de los trabajadores, el permiso o licencia para asistir a consulta médica personal, gozando del cien por ciento de su salario. Por otro lado, también se advierte que corresponde al empleador indemnizar a los trabajadores por los casos de muerte o discapacidad originada en un riesgo profesional cuando no están protegidos por el régimen de seguridad social, conforme lo dispone la norma. 7) el principio de igualdad prohíbe la discriminación y el trato desigual ante la ley, se advierte que las empresas nacionales, estatales, municipales y privadas tengan 50 o más trabajadores, incluyan al menos el dos por ciento de personas con discapacidad en sus respectivas nóminas. 8) Por último se señala que los trabajadores de empresas de transporte terrestres, no pueden permanecer en sus trabajos más de doce horas diarias de acuerdo con la norma laboral.

Por lo anteriormente expuesto, esta Sala Constitucional considera que la parte recurrente debe cumplir con lo dispuesto en la resolución administrativa No.063-2015, en lo que se resolvió declarara sin lugar el recurso de apelación presentado por la empresa recurrente. Por otro lado, no ha lugar al recurso de amparo administrativo interpuesto.

