

INC-454-2019

MARA PRIMERA DE LO LABORAL: San Salvador, a las diez horas y treinta minutos del día catorce de octubre de dos mil diecinueve.

VISTOS en apelación la sentencia pronunciada por la señora Jueza de lo Civil de Ahuachapán, a las ocho horas doce minutos del día veintisiete de agosto de dos mil diecinueve, en el Juicio Individual Ordinario de Trabajo, promovido por el Licenciado **SAMUEL ANTONIO HURTADO CUELLAR**, actuando en calidad de Defensor Público Laboral, de la trabajadora **MECG**, contra el señor **RFAM**, reclamando: indemnización por despido injusto, vacación y aguinaldo proporcional, de conformidad a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria. Sentencia en la cual se resolvió lo siguiente: “(...) FALLO: 1) **ESTÍMASE PARCIALMENTE** LA PRETENSIÓN CONTENIDA EN LA DEMANDA y **CONDENASE** (sic) al señor R (sic) FAM, a pagar a la trabajadora demandante señora **M (sic) ECG (sic)**, únicamente las cantidades de: **CUATRO MIL DOSCIENTOS VEINTICINCO DOLARES CON VEINTISIETE CENTAVOS DE DÓLAR DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA (sic)**, (\$4,225.27), en concepto de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO, por existir la **presunción legal de la existencia de despido injusto**, ante el no pago de la prestación económica por el trámite de renuncia voluntaria que formalizó el trabajador demandante, y **CIENTO SESENTA Y TRES DOLARES (sic) CON TREINTA Y TRES CENTAVOS DE DÓLAR DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMERICA;** y 2) **ABSUÉLVASE** al demandado señor R (sic) FAM de la pretensión respecto al pago de VACACIÓN y AGUINALDO PROPORCIONAL, por no haberse probado en debida forma su obligación de pago.- **HÁGASE SABER.**-(...)”.-

Intervinieron en primera instancia, el Licenciado Samuel Antonio Hurtado Cuellar, en calidad de Defensor Público Laboral, en nombre y representación del trabajador demandante; y por la parte demandada, el Licenciado Juan Carlos Zepeda Marroquín, como Apoderado General Judicial. Y en esta instancia, se mostraron parte los Licenciados Zepeda Marroquín y Hurtado Cuellar, en calidad de Apelante y Apelado. Mayores de edad, abogados, él primero del domicilio de Ahuachapán y él segundo del domicilio de Atiquizaya ambos del departamento de Ahuachapán.-

LEÍDOS LOS AUTOS;

ANTECEDENTES DE HECHO

1. Que con fecha cuatro de marzo y veintisiete de junio de dos mil dieciséis, el Licenciado Samuel Antonio Hurtado Cuellar, presentó demanda y subsanación que corre agregada a fs. 1 a 2, y 6 y de la pieza principal.-

2. Según consta en autos, se siguió el trámite de ley en el curso de primera instancia hasta pronunciarse sentencia, contra la que se interpuso recurso de apelación, motivo por el que esta Cámara conoce del juicio en grado.-

3. La señora Jueza *A quo*, en su sentencia argumentó lo siguiente: “(...) de lo dicho por dichos testigos se extrae lo siguiente: ambos manifestaron conocer a la trabajadora demandante y ambos fueron contestes en cuanto al hecho que la trabajadora señora M (sic) ECG (sic) laboro (sic) para el señor R (sic) FAM, manifestando ambos testigos que la trabajadora demandante tenía el cargo de oficios varios y realizaba labores de lavar planchar, , (sic) cocinar, y que devengaba un salario de CIENTO CUARENTA DOLARES (sic) MENSUALES, y que ya no continua laborando para el demandado pues se acogió al retiro voluntario. En cuanto a la declaración de parte contraria, el señor R (sic) FAM, manifestó conocer a la trabajadora M (sic) ECG (sic), que la fecha no la recuerda, que su esposa la llevó allí. En cuanto a la prueba testimonial, con lo dicho por los testigos en base a la sana critica (sic) se tiene por debidamente acreditado lo relacionado a la relación de trabajo o subordinación respecto a la trabajadora demandante.(...) En cuanto a la prueba documental, de fs. 16, 17, 18, 19, de fs. 21 a fs. 29, de fs. 58 y de fs. 63 a fs. 74, la misma se refiere al procedimiento administrativo seguido por la trabajadora demandante, con aplicabilidad de lo dispuesto en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, en cuanto a la existencia del preaviso a que se refiere el Art. 2 ídem; y la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, conforme lo establecido en el Art. 4 de la normativa citada. Al respecto, la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, en su Art. 4, bajo el epígrafe NEGATIVA A RECIBIR LA RENUNCIA, a la letra dispone: El empleador, estará obligado a recibir tanto el preaviso como la renuncia, debiendo entregar al renunciante, constancia del día y hora de la presentación. En caso que el empleador se negare a recibir la renuncia o entregar la constancia referida, el renunciante acudirá a la sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. La sección citará con señalamiento de día y hora al empleador para notificarles la decisión del trabajador de renunciar; de esta diligencia se levantará acta que firmará el trabajador y el empleador, y si no pudieren o no quisieren firmar, se hará constar esta circunstancia; y se

tendrá por interpuesta la renuncia a partir de la fecha de la comparecencia del trabajador. Asimismo, el Art. 15 ídem, con epígrafe ACCIÓN JUDICIAL, establece que “[1] a pretensión del trabajador, para reclamar el pago de la prestación económica por renuncia voluntaria regulada en esta Ley, se tramitará en juicio ordinario, de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo””, y el inciso segundo del Art. 3 de la misma ley, establece a la letra que “[1] a renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del empleador. La negativa de éste a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal del despido injusto.”” Es por lo anterior, que al no haberse pagado la prestación económica por retiro voluntario de parte del demandado al haber sido notificado por medio de un empleado tal como contra en las certificaciones de los procesos administrativos que obran en el proceso, quien para mayor abundancia compareció a la audiencia señalada en sede administrativa por medio de su representante licenciado Juan Carlos Zepeda Marroquín a darse por notificado la decisión de la trabajadora demandante de renunciar voluntariamente a su empleo, conforme a lo que dispone el Art. 3 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, se tiene por existente la presunción legal de despido injusto, y por ello, deberá aplicar lo dispuesto en el Art. 58 del Código de Trabajo, y condenar al demandado señor R (sic) FAM.(...) Es de hacer constar en cuanto a las alegaciones realizadas por el licenciado JUAN CARLOS ZEPEDA MARROQUÍN en relación a que se han incumplido los plazos y requisitos exigidos en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, que los plazos que el referido profesional menciona no han sido vulnerados, salvo el caso que su presentado hubiese hubiese (sic) recibido el preaviso, pero en el caso de autos ante la negativa de su representado es que la trabajadora demandante se presentó al Ministerio de Trabajo a informar de dicha negativa el día veintidós de enero de dos mil dieciséis, no establecimiento (sic) el art. 4 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, un término en el cual deberá de comparecer la peticionante a manifestar que no le fue recibido el preaviso. En cuanto a la pretensión relacionada al pago de VACACIONES y AGUINALDO proporcional, no obstante el Art. 9 de la (sic) Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, establece que “” [1] as (sic) y los trabajadores que renuncien a su empleo, tendrán derecho a recibir, además de la prestación regulada en esta ley, el aguinaldo y vacación anual remunerada completa o proporcional, según corresponda, y el empleador está obligado a cancelar estas prestaciones en la misma forma y plazo establecidos en esta ley, observándose las reglas de la prescripción contenidas en el Código de Trabajo””, no obstante ello, es de destacar que al seguirse las reglas procesales concernientes al

proceso Individual Ordinario de Trabajo, es necesario que el extremo demandante acredite probatoriamente la obligación del pago de dichas prestaciones, ya que, la jurisprudencia expone que por ser 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, al 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.) .(...)”.-

4. El recurrente se muestra inconforme con la sentencia, pronunciada por la señora Jueza *A quo*, por los motivos que señala en su escrito de fs. 2 y 9 de este incidente, en los términos siguientes: “(...) La Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, en sus arts. 2 y 3, establece los mecanismos para que surta efecto la tutela de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, específicamente en el art. 2 del cuerpo legal mencionado anteriormente, regula el **PLAZO**, de la obligación que tiene el trabajador de dar el **PREAVISO, (como la palabra lo define eso es antes de querer renunciar)** específicamente para la condición de trabajadora que tenía la demandada en aquel entonces debió de realizarse en los **QUINCE DIAS (sic)**, con antelación a la fecha en que ella tenía pensando renunciar. (LO CUAL NO FUE ASÍ Y ES FACILMENTE VERIFICABLE EN AUTOS PERO FUE INOBSERVADO POR LA JUEZ A QUO).- Y es el caso que la solicitud del trámite de notificación de renuncia y pre aviso fue solicitada el día veintidós de enero de dos mil dieciséis a las trece horas con treinta minutos. Tanto el pre aviso como la renuncia en hojas brindadas por el ministerio de trabajo tienen fecha 12 de noviembre de dos mil quince; lo que es equivalente que no hubo pre aviso puesto que este debió tener fecha quince días antes del día que se entregaría la renuncia. La línea del tiempo de la solicitud de las hojas, la solicitud del trámite administrativo y la fecha en la que la trabajadora alega que renunció **NO CUMPLE CON LOS REQUISITOS EXIGIDOS POR LA LEY.**-(...) De igual manera se le ha dado una plena valoración a la prueba testimonial de cargo a pesar de que estos testigos cuando declararon lo hicieron de manera ambigua e incluso alegaron que muchos de los hechos no los presenciaron.(...)” a pagina 14 de la sentencia impugnada la señora Jueza a Quo afirma que no existe plazo para presentarse al ministerio de trabajo lo cual es totalmente contrario

a lo regulado por la ley en el artículo (sic) 3. (...) Las diligencias iniciaron el día 22-01-2016 (21 Días después de la intención de renuncia) NO HUBO PRE AVISO y la ley NO REGULA POST AVISOS.- Hay una hoja a folios 18 (FOTOCOPIA SIMPLE) que a consideración del suscrito no tiene valor probatorio por ser fotocopia (sic) simple y de la misma no corre agregadas en original o subsidiariamente certificación en el juego de certificaciones expedidas por el ministerio de trabajo.- **EL USO CORRECTO DE ESA HOJA TIENE VALIDEZ POR 10 DIAS (sic) (INDICACION (sic) EN LA PARTE INFERIOR)** y nunca fue utilizada y de ser verídica y real su duración EXPIRÓ al no utilizarse según las indicaciones, en adición no está la original, no fue expedida por certificación y la misma hoja en la parte inferior establece QUE ESA HOJA SOLO TIENE VALOR POR 10 DIAS (sic); incluso si fueran HABILES (sic) nunca se utilizó en el plazo que la ley le establece. (...)”.-

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. Tomando en consideración los agravios expuestos en esta instancia por la parte recurrente, y los fundamentos de derecho plasmados por la señora Juez *A quo* en su sentencia, este Tribunal Colegiado realiza el análisis respectivo.

2. La discusión de alzada gira en torno a la condena dictada por la señora Juez *A quo* de las prestaciones de indemnización por despido, vacación y aguinaldo proporcional por incumplimiento a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, al considerar el recurrente que: 1) La ley en comento establece en los Arts. 2 y 3 los mecanismos para que surta efecto la tutela de la referida ley, y en el caso sub judice, sostiene el recurrente, no cumplen los requisitos que establece la ley la línea de tiempo de solicitud de las hojas, la solicitud del trámite administrativo y la fecha en la que la trabajadora alega que renunció; 2) La juzgadora *A quo* le ha dado plena valoración a la prueba testimonial de cargo, a pesar de que estos testigos cuando declararon, lo hicieron de manera ambigua e incluso alegaron que muchos de los hechos no los presenciaron; 3) La juzgadora *A quo* afirma en su sentencia que no existe plazo para presentarse al Ministerio de Trabajo, lo cual es totalmente contrario a lo regulado en el art. 3 de la ley en mención; finalmente, 4) A Fs. 18, se incorporó una fotocopia simple de la hoja extendida por el Ministerio de Trabajo en la que consta la renuncia de la trabajadora, por lo que no puede dársele valor probatorio, al no haberse agregado la original o certificación extendida por el Ministerio de Trabajo, sumado a que la validez de dicho documento es de diez días, y no se utilizó en dicho plazo.

3. Para dar inicio al análisis en cuestión, debemos decir que la renuncia es el acto jurídico unilateral mediante la cual una persona se separa del vínculo laboral que lo une a su empleador, sin que la misma se vea afectada por ningún tipo de presión o coacción para su terminación. Así, en nuestro ordenamiento jurídico encontramos la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria (en adelante LRPERV), la cual regula reclamos como el consignado en la demanda de mérito, asimismo, prevé una serie de requisitos para su debida aplicación, tales como: i) Que el trabajador presente su pre aviso y renuncia respectiva, Art. 2 y 3 LRPERV; ii) Debe cumplir un plazo para la presentación de dichos documentos (15 o 30 días, según el cargo), de conformidad al Art. 2 de la referida ley; iii) Que el trabajador que reclame dicha prestación tenga por lo menos dos años laborando para el mismo empleador, según establece el Art. 5 de la ley en comento, iv) Si el empleador se niega a recibir los documentos referidos o a entregar constancia de haberlos recibido, el trabajador puede acudir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que se le cite y notifique su decisión de renunciar, como señala el Art. 4 del mismo cuerpo legal.

4. En el caso en estudio, la parte actora reclama la prestación de indemnización por despido, vacación y aguinaldo proporcional por incumplimiento a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, observándose que según la funcionaria judicial de primera instancia se cumplieron con todos los requisitos establecidos en la mencionada ley, especialmente con los regulados en los Arts. 4 y 5 del mencionado cuerpo legal, es decir, haber laborado el demandante para el patrono por dos años, y haber recibido la parte demandada el preaviso y renuncia de parte de la trabajadora, extremos que a su criterio se acreditaron con la declaración de los testigos de cargo incorporados a Fs. 46 y 47 de la pieza principal, y con la certificación agregada de Fs. 21 a 29 de la referida pieza, criterio que no compartimos por las razones siguientes:

5. En primer lugar, la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, según su art. 1, tiene por objeto *“regular las condiciones bajo las cuales las y los trabajadores permanentes que laboren en el sector privado, e instituciones autónomas que generen recursos propios y cuyas relaciones laborales se rigen por el Código de Trabajo, aun cuando no se mencionen en esta ley, incluyendo el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa, gozarán de una prestación económica por la renuncia voluntaria a su empleo. El monto de dicha prestación será fijada en relación a la antigüedad y a los salarios que devengaren las y los trabajadores, y deberá ser cancelada por los empleadores en la forma prevista en la presente ley.”*; en dicho sentido, dicha normativa regula una serie de

requisitos para su aplicación, como se mencionó anteriormente y uno de ellos lo prevé el art. 5 de la referida ley, en el que se establece el tiempo mínimo de servicio que los trabajadores deben de tener para solicitar la mencionada prestación económica, así, la referida disposición legal regula que *“Para que las y los trabajadores tengan derecho a la prestación económica regulada en la presente ley, deberán tener por lo menos, **dos años de servicio continuo y efectivo para un mismo empleador.**”*

6. En el anterior sentido, la señora Jueza A quo, tuvo por acreditado el tiempo de servicio de la trabajadora con la declaración testimonial de los señores JMM y VPE, sin embargo, al haber analizado con detenimiento dichas deposiciones, advertimos que ninguno de los testigos expresó las razones por las cuales tuvo conocimiento sobre los hechos manifestados en sus declaraciones, no creando por tanto convicción de lo narrado en las mismas, de conformidad a lo estipulado en el art. 357 CPCM.

7. De igual forma, con la declaración de parte contraria rendida por el demandado, observamos que no aportó ningún elemento que favoreciera a las pretensiones de la parte actora, en vista de haber contestado que no contrató a la trabajadora, y no obstante dijo lo había hecho su esposa, tampoco señaló fecha alguna a efectos de calcular el tiempo de servicio; finalmente de la prueba instrumental incorporada, consistente en la certificación extendida por el Ministerio de Trabajo, tampoco se puede determinar dicho elemento, el cual se vuelve necesario para la aplicación de la ley en comento.

8. Con base a las consideraciones anteriormente realizadas, a criterio de esta Cámara debe valorarse la absolución de la parte demandada. En sentido etimológico básico, la palabra absolver proviene del latín «absolvere», teniendo los componentes léxicos el prefijo “ab” (privación, evitar una acción) y “solvere” (soltar), es decir "dejar libre de un cargo u obligación", en sentido jurídico estricto, la absolución supone que el juzgador o quien merita la causa desestime las pretensiones del acusador o demandante. Sobre la base de lo anterior, no pueden estimarse o concederse las pretensiones de la parte demandante cuando la prueba incorporada en autos es insuficiente para demostrar el marco fáctico necesario que regula como supuesto de hecho, la “Ley Reguladora para la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria”, supuesto de hecho que exige que la trabajadora demandante tenga como mínimo de dos años laborando para el demandado, resultando procedente revocar la sentencia venida en apelación y absolver al demandado, siendo en consecuencia inoficioso entrar a valorar los demás puntos de agravio planteados por la parte recurrente.

9. Como último punto, para los suscritos llama la atención ciertos elementos del proceso en estudio y los cuales no pueden quedar inadvertidos. En primer lugar, la audiencia conciliatoria celebrada el día veinticinco de enero de dos mil diecisiete, y que consta a Fs. 10 y 11, la cual fue interrumpida de conformidad al Art. 211 inc. 1° CPCM, y posteriormente reanudada el ocho de febrero del año en referencia. En esta particular etapa procesal, resulta de importancia aclararle a la señora Jueza *A quo*, que si bien es cierto la dirección del proceso está confiada al juez, de conformidad al Art. 14 del Código Procesal Civil y Mercantil, también sucede que dicha disposición señala que “se debe conducir por la vía procesal ordenada por ley”; y es que la norma legal en que la juzgadora *A quo* basa su decisión de interrumpir expresa con claridad que tal interrupción solo procede cuando deba resolverse alguna cuestión incidental que no se pueda decidir en el acto, situación que no advertimos de la lectura del acta en mención. Pero más allá de lo anterior, en nuestra legislación laboral encontramos que en el Art. 388 C.Tr. regula la forma en que se desarrollara la audiencia conciliatoria, siendo que por la naturaleza de dicha audiencia y la finalidad que persigue, no cabe la posibilidad de su interrupción, mucho menos por las razones expuestas por la funcionaria judicial. Por lo que se le invita a que en lo sucesivo se abstenga de actuar de la forma referida.

10. En segundo lugar, observamos que en la sentencia venida en apelación, la funcionaria judicial, en su análisis señaló que “en la presente causa que se juzga no existe prueba escrita de la existencia del contrato individual de trabajo..”, y es que en el caso sub lite, al tratarse de un trabajo del hogar –doméstico-, no puede ser exigible un contrato de trabajo escrito, tal como lo regula el Art. 76 del Código de Trabajo, por lo que lo relacionado en la sentencia dictada por la *A quo*, no tiene cabida para el caso en cuestión.

POR TANTO, de conformidad a las razones expuestas y Arts. 572 ord. 5°, 584, y 602 del Código de Trabajo y Arts. 217, 218 y 219 del Código Procesal Civil y Mercantil, esta Cámara, a nombre de la República, **FALLA:** I) Revócase la sentencia venida en apelación, II) Absuélvase al demandado de la pretensión reclamada en la demanda de Fs. 1 de la pieza principal por el licenciado **SAMUEL ANTONIO HURTADO CUELLAR**, en calidad de Defensor Público Laboral, en representación de la trabajadora **MECG**. NOTIFÍQUESE.-

PRONUNCIADA POR LOS SEÑORES MAGISTRADOS QUE LA SUSCRIBEN.-