

LA CASACION EN MATERIA LABORAL

Por: Dr. Jorge Egas Peña

La reciente reforma constitucional introduce, entre sus múltiples innovaciones, la generalización del recurso de casación en el proceso judicial ecuatoriano; pues, ya existían antecedentes del mismo en materia penal y tributaria y en algunos asuntos de carácter administrativo se lo llegó a contemplar alguna vez.

Consecuentemente, se reducen a dos las instancias ordinarias de todos los juicios; y, la Corte Suprema de Justicia se transforma en un Tribunal de Casación, a través de salas especializadas, entre las cuales existirá una de Asuntos Laborales y Sociales. Sin embargo, la extensión y regulación del recurso; así como la competencia del tribunal de casación queda relegada a la ley secundaria que tendrá que dictarse hasta el 15 de Abril de 1993; y, en el supuesto de que no lo hiciere el Congreso, a la reglamentación que para el efecto dictará la Corte Suprema de Justicia hasta el 30 de Abril del mismo año.

Por lo tanto, es poco lo que puedo agregar a lo ya expuesto por los distinguidos expositores que me precedieron en el uso de la palabra; pues, en el país no existe antecedente legislativo alguno respecto a la materia laboral, como sí lo existe en materia penal o tributaria, ya por estar previsto en las respectivas leyes o por existir pronunciamientos del Tribunal Superior que en cierta forma han configurado una interesante aunque escasa doctrina al respecto.

Empero, no podemos dejar de mencionar que en la reforma al Código del Trabajo propuesta por la Corte Suprema de Justicia de 1989; como en el Proyecto de Código de Procedimiento Laboral elaborado en el Gobierno pasado o en el modificado por el Diputado Maugé, ya se incluía el recurso de casación para los casos de violación de la ley **sustantiva** y la jurisprudencia obligatoria, en los dos primeros; y, además en la violación a la contratación colectiva en el tercero, para **los casos de falsa aplicación o interpretación errónea de dichos ordenamientos.**

Sin embargo de tratarse de un recurso extraordinario, en tales proyectos se desconocía la esencia misma de tal recurso, que es velar por el imperio de la ley, al exigir requisitos diferentes al empleador y al trabajador para que puedan interponerlo y al asimilar la contratación colectiva a una verdadera ley; pues, el objetivo de la casación es el de mantener una interpretación y aplicación uniforme o general de la ley y no del contrato, aun cuando eufemísticamente se diga que éste constituye ley para las **partes** y que el contrato colectivo es un sistema normativo que tiene por objeto establecer las condiciones o bases conforme las cuales han de celebrarse los contratos de trabajo en lo sucesivo.

Con tales antecedentes, conviene conocer los puntos que debe acometer la futura regulación del recurso de casación en lo laboral en nuestro país.

- 1) Que el recurso de casación sólo perseguirá anular una sentencia ejecutoriada, dictada en segunda instancia; esto es, por las Cortes Superiores de Justicia. Por lo tanto, no procederá si la sentencia se ejecutoria en la primera instancia, por descuido o decisión de las partes; esto, cuando no se han agotado los recursos ordinarios, ni cuando el juicio **es de** instancia única, como el contemplado en el Art. 80 de la Ley # 133 por la cual se reformó el Código del Trabajo.
- 2) El recurso sólo podrá ser admitido cuando se trate de violación de la ley **en** la sentencia; y persigue anular o invalidar la misma; pues, se considera que atenta contra el imperio de la ley o la correcta interpretación del derecho. Consecuentemente no sólo se atenderá a la violación de la ley formal, sino también a la doctrina elaborada por el más alto tribunal de justicia y la costumbre, en tanto en cuanto la ley se remita a ella (Art. 38CT), que pasan a tener igual valor que la ley.

En materia laboral, será de fundamental importancia considerar la resolución de fallos contradictorios ya efectuada por la Corte Suprema de Justicia; así como los principios del derecho social, que si bien no se encuentran definidos, están enunciados por nuestra Constitución Política y recogidos parcialmente por la ley secundaria, como son los principios del in dubio pro-operario, el de la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador, el de la igualdad, de la realidad, etc. El Art. 31 literal a) de la Constitución, dispone que la legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.

Habría, también, que aclarar si un fallo o pronunciamiento de la Sala de Casación hará jurisprudencia; o si se requiere la reiteración de fallos en un mismo sentido; y, la posibilidad de que la misma sala lo revea en determinadas circunstancias.

3) Habrá que definir si la casación procederá en todo caso de violación de la ley, tanto en el fondo como en la forma, o sólo en la primera, como se establece en los proyectos a que anteriormente he hecho referencia.

Es decir, si el vicio que se ataca es sólo referido a la ley sustantiva o también a la ley adjetiva o procesal. En algunas legislaciones no se permite la casación por "errores in procedendo", sino sólomente por violación de normas jurídicas sustanciales. En otras, como la legislación colombiana, sí la admite.

Si bien la casación, por lo general, no se refiere a los hechos, en algunas legislaciones se admite la posibilidad de analizar la negación de los medios de prueba; así como la investigación de los hechos probados, cuando la sentencia se fundamenta en "falsos supuestos"; y, aun en el error de la apreciación de la prueba se discute si es susceptible de impugnación; o, como cuando la causa de un contrato sea contraria a las buenas costumbres o al orden público; o, se fundamenta en circunstancias imposibles.

Es conocido el caso de un trabajador del Municipio de Quito (GJ S 14 # 11 Pg. 2472), el mismo que, después de trabajar por espacio de más de veinticinco años interrumpidos en tal Institución, demandó su jubilación patronal, recibiendo sentencia negativa a su pretensión por cuanto el período de tiempo laborado no era continuado o ininterrumpido como lo establecía el Art. 221 del Código del Trabajo en la redacción inicial de la actual Codificación.

Sin embargo, la Corte desatendió la fé de erratas publicada en el RO # 680 de 27 de Septiembre de 1978, inmediatamente después de la expedición de la Codificación vigente del Código del Trabajo, que rectificaba tal requisito por el de 25 años o más de servicios continuados o interrumpidos.

¡He aquí un caso manifiesto de fallo en contra de la disposición legal de fondo, que pudo ser corregido por medio de la casación!

De la misma manera, conocemos el caso de un trabajador que demandó a su empleador el pago de una indemnización de 20 millones de sucres por despido intempestivo y fue condenado a pagar diez veces, aproximadamente, tal valor, por una improcedente reconvencción por supuestos perjuicios civiles causados al empleador. Tal situación, es manifiestamente ilegal, por no ser conexas la reclamación y consecuentemente por flagrante violación de trámite, ya que la indemnización de perjuicios debe ventilarse en la vía ordinaria y no en la verbal sumaria en que se tramita la reclamación laboral. Consecuentemente, tan inícuo fallo podría, también, haber sido materia de casación, de existir dicho recurso, por violación procedimental o de forma.

- 4) Será necesario determinar si la Corte Suprema al casar la sentencia o declarar su nulidad, procederá a resolver sobre lo principal o remitirá los autos a otra judicatura para que lo haga; y, la situación que se planteará si el titular de ésta se ratifica en el fallo inicial.

Pensamos que por el principio de economía procesal y en razón de **que es** objetivo del recurrente no sólo es el de impugnar o invalidar una sentencia, sino el de obtener una nueva resolución, sería más conveniente **que el** mismo tribunal de casación se pronuncie sobre lo principal, a fin de evitar las dilaciones que podrían originarse por el envío o reenvío del proceso, sobre todo cuando la sentencia es casada por errores de fondo; pues, cuando lo es por errores de forma, creemos que deben volver los autos al juez inferior o al designado por la ley, para que superando las fallas procedimentales, se pronuncie sobre lo principal.

- 5) Otro aspecto, también de trascendental importancia en materia de casación laboral, es el relativo a determinar si la interposición del recurso suspende o no la ejecución de la sentencia ejecutoriada.

Al respecto, los pronunciamientos de la legislación extranjera son de los más variados, prevaleciendo la tesis de que el recurso se concede con efecto suspensivo; es decir, que el planteamiento del recurso impide la ejecución de la sentencia.

Sin embargo, para evitar que el recurso se convierta en arbitrio para dilatar el proceso; o, que la eventual casación de la sentencia genere efectos irreversibles para la parte perjudicada con la misma, convendría exigir algún tipo de seguridad que garantice la seriedad del planteamiento del recurso, o la posibilidad de precautelar los derechos de la parte sobre quien se ejecutó la sentencia.

Los proyectos de Código de Procedimiento Laboral a que hemos hecho referencia contemplaban el efecto suspensivo del recurso de casación (Art. 151), por cuya razón se establecían una multa o recargo para el recurrente, equivalente al diez por ciento del monto de la liquidación a que ha sido condenado para el supuesto de que la Corte Suprema negare el recurso; en cuyo caso debía, además, ordenar la devolución del proceso al inferior para la ejecución de la sentencia.

- 6) También es importante, en materia de casación laboral, determinar o no la existencia del doble examen que suele darse en casación civil; el primero, para declarar la admisibilidad del recurso; y, el segundo, en caso afirmativo, para resolver sobre lo principal. Pareciera conveniente, en materia laboral, eliminar el doble examen; pues, al formular el recurso ante la Sala de Casación esta debiera decidir, ya declarando inadmisibile el recurso, ya fallando en el fondo. Es decir, que conviene eliminar la etapa de admisibilidad del recurso, que suele darse en materia civil, como también la interposición del recurso ante el Tribunal que expidió la sentencia.
- 7) La casación en materia laboral no debe estar sujeta a formalidades técnicas especiales; es decir, no se requiere de una expresión sacramental al interponerlo, bastando, como lo señalaba el proyecto de Código de Procedimiento Laboral (Art. 150), la expresión de:
 - a) La cita textual de la ley sustantiva o jurisprudencia obligatoria que se consideran infringidas;
 - b) La demostración de la infracción cometida al aplicar o interpretar la ley o jurisprudencia obligatoria; y,
 - c) La manifestación de la ley o jurisprudencia obligatoria que el recurrente considera aplicable al fallo a dictarse. Es decir, que no se requiere de palabras sacramentales, pero el recurso sí debe presentarse debidamente fundamentado a través de la determinación

de la violación directa de la ley, aplicación indebida o interpretación errónea de la ley o de la jurisprudencia obligatoria.

- 8) Por lo general, en la casación laboral los términos se reducen con respecto a la casación civil; la resolución se debe expedir en un tiempo perentorio que, en Panamá, es de 15 días después del emplazamiento a la contraparte; no se admite la actuación de nuevas pruebas; y, las resoluciones de casación no admiten otro recurso que el de responsabilidad penal, como en Costa Rica.

En algunas legislaciones el recurso se plantea ante el Tribunal que expidió la sentencia, subsiste el trámite de admisibilidad del recurso y la obligación de su posterior formalización; así como la existencia de emplazamiento y contestación del recurso por la contraparte del juicio original; así como la posibilidad de réplica y contraréplica; pero pareciera que estas formalidades no convienen en la casación laboral, que debe ser más ágil.

- 9) Igualmente, la casación laboral sólo procede en los juicios de trabajo individuales y colectivos de carácter jurídico (no económicos) de cierta cuantía mínima, que en Venezuela es de Diez mil bolívares; en Panamá de Un mil balboas y en Costa Rica de Veinte mil-colones.

El Proyecto de Código de Procedimiento Laboral establecía en su Art. 149 que el trabajador podría interponer este recurso si la cuantía del juicio fuere superior a 18 Salarios Mínimos Vitales Generales; y, el empleador, si la cuantía fuere superior a 50 Salarios Mínimos Vitales Generales.

Dado el objetivo de la casación, que es procurar la exacta observancia de las leyes por parte de los Tribunales de Justicia y uniformar la jurisprudencia nacional, consideramos que es improcedente establecer cuantía mínima para la interposición de este recurso; y, peor, establecer diferencias entre el empleador y el trabajador para el efecto. Si hay violación de la norma jurídica el interés es de la sociedad porque se reponga el derecho conculcado.

Sin embargo, nos parece improcedente, en nuestro país, establecer la casación para las sentencias o laudos expedidos por los Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje. En primer lugar, porque de acuerdo

con la Constitución de la República estos tribunales son los únicos competentes para resolver los conflictos colectivos de trabajo; consecuentemente, la Corte Suprema no tendría esta facultad; en segundo lugar, **porque en** nuestra legislación laboral no se hace diferencias entre conflictos colectivos jurídicos y económicos, por lo que se podrían generar recursos de casación sobre aspiraciones económicas de los trabajadores amparadas en principios generales del Derecho Social, pero cuya falta de concesión no conlleva violación de la Ley, sino imposibilidad de la empresa de otorgarla.

10) Finalmente, la Corte de Casación al emitir su resolución, puede revocar o enmendar la sentencia del inferior en cualquiera de sus puntos, incluso puede confirmarla y pronunciarse en perjuicio del recurrente; a quien, cuando procede maliciosamente, con afán de impedir la ejecución de la sentencia, en las legislaciones que admiten el efecto suspensivo de la misma, se le puede aplicar una sanción económica, como la prevista en **el Art. 152 del proyecto de Código de Procedimiento Laboral del Ecuador.**

Resumiendo, el recurso de casación es un recurso extraordinario que se interpone ante el Tribunal Supremo contra fallos definitivos de segunda instancia, en los cuales se suponen infringidas las leyes o doctrinas legales o jurisprudencia obligatoria; o, quebrantada alguna garantía especial de procedimiento. De acuerdo con el maestro Alsina, el **recurso de casación es** una consecuencia necesaria de la unidad de la legislación; ya que, los tribunales inferiores, por la apreciación de los hechos y la aplicación del derecho pueden llegar a conclusiones contradictorias, volviéndose indispensable la existencia de un tribunal superior **encargado de** mantener esa unidad.

Consecuentemente, como recurso extraordinario que impugna a una sentencia ejecutoriada expedida por un Tribunal Superior, no constituye una nueva instancia, ya que no abre la posibilidad de que se haga un nuevo examen del proceso; tampoco comprende el conocimiento completo de las cuestiones de hecho o derecho del mismo; sino, por el contrario, sólo persigue como finalidad inmediata, enmendar los agravios inferidos a las partes por una falsa aplicación o errónea interpretación de la ley o jurisprudencia obligatoria, mediante la anulación o invalidación de la sentencia expedida en última instancia.

Para el ilustre procesalista argentino hay falsa aplicación de la ley, cuando la decisión se funda en un precepto ajeno a la cuestión litigiosa. La aplicación de la ley es errónea, cuando se asigna al texto legal una significación distinta de la que resulta de sus términos. Igual criterio se aplica para establecer la falsa o errónea aplicación de la doctrina legal, entre nosotros jurisprudencia obligatoria.

Su finalidad mediata es la de procurar la exacta observancia de las leyes por parte de los tribunales y uniformar la jurisprudencia nacional; finalidad que, en nuestro país estaría plenamente justificada desde el momento que las Cortes Superiores de Justicia Distritales se convertirán en Tribunales de Segunda y última Instancia; ya que, consecuentemente, se abrirá la posibilidad de que se produzcan diversidad de fallos sobre un mismo punto, que deberán ser unificados por la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia; situación que, con la actual legislación también podía darse, dentro de las diferentes salas no especializadas del más alto tribunal de la República, pero que se solventaban con el arbitrio de pronunciamientos del Tribunal en Pleno que resolvía los fallos contradictorios, el mismo que tenía carácter generalmente obligatorio hasta que se pronunciara el Congreso Nacional; pero que, desgraciadamente, la experiencia demostró que no se cumplió con esta obligación con la agilidad necesaria; y, fueron contados los pronunciamientos de la Corte Suprema en materia laboral, de este género.