

Entrada N° 34080-2020

RECURSO DE CASACIÓN LABORAL INTERPUESTO POR EL LICENCIADO OMAR ARISTIDES CASTILLO, ACTUANDO EN REPRESENTACIÓN DE **AQUILES ANTONIO CANO GARCÍA**, CONTRA LA SENTENCIA DE ONCE (11) DE JUNIO DE DOS MIL VEINTE (2020), EMITIDA POR EL TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO DEL SEGUNDO DISTRITO JUDICIAL DENTRO DEL PROCESO LABORAL: ANTONIO CANO GARCÍA CONTRA SALVADOR DUCASA ESPINO.

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES.



**REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL**

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

Panamá, siete (7) de mayo de dos mil veintiuno (2021).

VISTOS:

El Licenciado Omar Arístides Carrasco Castillo, actuando en representación del trabajador **AQUILES ANTONIO CANO GARCÍA**, ha interpuesto Recurso de Casación contra la Sentencia de once (11) de junio de dos mil veinte (2020), dictada por el Tribunal Superior de Trabajo, del Segundo Distrito Judicial, dentro del Proceso Común de Reclamo de Prestaciones Laborales promovido contra Salvador Ducasa Espino, cuya decisión **CONFIRMA** la Sentencia N° 38/19 de veintitrés (23) de diciembre de dos mil diecinueve (2019), emitida por el Juzgado de Trabajo de la Sexta Sección del Cuarto Distrito Judicial.

I. ANTECEDENTES DEL RECURSO.

El Recurso Extraordinario en estudio tiene como génesis el Proceso Laboral por Reclamo de Prestaciones Laborales, promovido por el señor **AQUILES ANTONIO CANO GARCÍA**, contra el señor Salvador Ducasa Espino, a fin de obtener el pago de treinta mil novecientos ochenta balboas con 17/100 (B/.

30,880.17), en concepto de derechos adquiridos y prestaciones laborales, por parte del empleador Salvador Ducasa Espino. (Cfr. Foja 10-12 del Expediente Laboral)

Para fundamentar su pretensión, la parte trabajadora argumentó que mantuvo una relación laboral y como tal debía recibir como jornalero una proporción equivalente a la suma mensual de trescientos ochenta y nueve balboas con 89/100 (B/.389.89) y como ordeñador, debió recibir una proporción equivalente a la suma de ciento cuarenta balboas con 00/100 (B/.140.00), proporcionales a razón de cinco (0.05) centavos por litro de leche, en la finca de propiedad del señor Salvador Ducasa Espino. (Cfr. Foja 11 del Expediente Laboral)

Arguye el casacionista que durante su relación de trabajo no recibió el pago de vacaciones ni del décimo tercer mes y, que al finalizar la misma, no se le cancelaron sus prestaciones laborales.

En respuesta a la pretensión del demandante, la parte empleadora negó la existencia de la relación de trabajo, advirtiendo que el señor **AQUILES ANTONIO CANO GARCÍA**, no estuvo sujeto a subordinación jurídica ni dependencia económica. (Cfr. Foja 8-11 del Expediente Judicial)

Evacuados los trámites procesales de rigor, el Juzgado de Trabajo de la Sexta Sección, concluyó mediante Sentencia 38/19 de trece (13) de diciembre de dos mil diecinueve (2019), que no existían elementos de prueba que demostraran la prestación de un servicio por parte del demandante y, consecuentemente, la existencia de una relación de trabajo. (Cfr. Foja 173-177 del Expediente Laboral)

Por su parte, el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, dictó la Sentencia de once (11) de junio de dos mil veinte (2020), a través de la cual **CONFIRMÓ** la decisión de Primera Instancia, bajo la premisa que el señor **CANO GARCÍA** no había acreditado de manera fehaciente los elementos propios de una relación laboral como lo son la subordinación jurídica y la dependencia

económica, por lo que no era posible aplicar las presunciones legales establecidas a favor del trabajador.

El fin perseguido con el Recurso Extraordinario bajo estudio consiste en que esta Judicatura Laboral, Case la Resolución impugnada, y así se revoque la Sentencia 38/19 de trece (13) de diciembre de dos mil diecinueve (2019), dictada por el Juez de Trabajo de la Sexta Sección del Cuarto Distrito Judicial.

De la Acción presentada se corrió traslado a la parte contraria, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 927 del Código de Trabajo, quienes, a través de su apoderado judicial, se opuso al mismo, solicitando a este Tribunal no se Case la Sentencia recurrida.

II. CARGOS DEL CASACIONISTA.

El actor señala que la Sentencia fechada once (11) de junio de dos mil veinte (2020), dictada por el Tribunal Superior de Trabajo, del Primer Distrito Judicial, infringe los artículos 62, 65 y 69 del Código de Trabajo.

Al respecto, manifiesta, el recurrente que ha sido quebrantado el artículo 62 del Código de Trabajo, en concepto de violación directa, por omisión hecho este que ha surgido porque el Tribunal Ad-quem no aplicó dicha norma, pese a que el precepto legal es claro al establecer que “se entiende por relación de trabajo, cualquiera sea el acto que le dé origen”; y en el caso objeto de la controversia, el trabajador ha acreditado que prestó el servicio y además existía una relación laboral, sin embargo el Tribunal de Segunda Instancia no constató tal situación.

De igual manera, el recurrente manifiesta que la Sentencia impugnada, infringe el contenido del artículo 65 numerales (1 y 2), del Código de Trabajo, de manera directa y por comisión, puesto que el Ad-quem ha fundado su Resolución en la supuesta inexistencia de la relación laboral, lo cual es falso, ya que para que no existiese la relación de trabajo, no debían presentarse los dos (2) aspectos que acrediten y certifican la existencia de la misma, a saber: subordinación jurídica y dependencia económica.

De igual forma, sostiene el casacionista, que la Resolución proferida por el Tribunal Superior de Trabajo, vulnera el artículo 69 del Código de Trabajo, en concepto de interpretación errónea, toda vez que, desconoce la presunción legal en el sentido que, ante la falta de contrato escrito, lo alegado por el trabajador se considera como cierto, salvo prueba indubitable que no admita duda razonable al respecto.

III. ANÁLISIS DE LA SALA.

El Licenciado Omar Arístides Carrasco Castillo, apoderado especial del señor **AQUILES ANTONIO CANO GARCÍA**, presentó el Recurso Extraordinario de Casación que nos ocupa, aduciendo la infracción de los artículos 62, 65 y 69 del Código de Trabajo.

Es oportuno señalar que el Recurso Extraordinario de Casación Laboral, establecido en el artículo 924 del Código de Trabajo, tiene la finalidad de enmendar los agravios inferidos a las partes en las Resoluciones judiciales de Segunda Instancia que hacen tránsito a Cosa Juzgada, y en las que, aun sin esta última circunstancia, se pueden acarrear graves e irreparables perjuicios.

En ese sentido, vale señalar que dicho Recurso de Casación no es un tercer grado de competencia, sino una pretensión impugnativa en contra de la Sentencia, que tiene por objeto desagraviar las partes en los supuestos de violación al ordenamiento positivo, así como uniformar la Jurisprudencia, de suerte que ha de decidir cuestiones que puedan servir de precedente para otros casos.

En este sentido, que los cargos de infracción formulados contra la Sentencia recurrida versan sobre el desconocimiento de una serie de presunciones legales a favor del trabajador contempladas en el Código de Trabajo y la supuesta falta de aplicación de dichas normas laborales, lo que llevó a desestimar la existencia de relación de trabajo alegada por el casacionista, examinaremos su violación en conjunto.

El Tribunal Superior de Trabajo al determinar la inexistencia de la relación de trabajo, consideró absolver de todos los reclamos a la parte demandada por

estimar que “Las pruebas aportadas no son suficientes para lograr su cometido, por ser un Trabajador de Campo a los que no se les aplican presunciones legales, al no ser obligatorio el Contrato de Trabajo escrito para ello, debiendo acreditar todos los aspectos de la relación.” (Cfr. Foja 200 del Expediente Laboral)

Tal como se regula en el artículo 62 del Código de Trabajo, se entiende por relación de trabajo, cualquiera sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal en condiciones de subordinación jurídica o dependencia económica, norma en referencia señala lo siguiente:

“Artículo 62. Se entiende por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, el convenio verbal o escrito mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra a favor de otra, bajo la subordinación o dependencia de ésta.

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal en condiciones de subordinación jurídica o de dependencia económica.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo anterior y el contrato celebrado producen los mismos efectos. La existencia de la relación de trabajo determina la obligación de pagar el salario.” (Lo resaltado es nuestro)

Dentro de este contexto, le corresponde al trabajador acreditar la relación de trabajo, es decir, pesa sobre él la carga de la prueba, teniendo que desvirtuar lo alegado por el demandado o acreditar que esa relación o prestación del servicio, es de carácter laboral.

En este punto, consideramos oportuno destacar la Resolución de veinticuatro (24) de julio de dos mil ocho (2008), en la que este Tribunal de Casación Laboral, expresó lo siguiente:

“(…)

El artículo 62 del Código de Trabajo, recoge el concepto de contrato individual de trabajo sea verbal o escrito, además de los elementos constitutivos que identifican la relación de trabajo -subordinación jurídica y dependencia económica-, señala además que acreditada la existencia de la relación de trabajo se determina la obligación de pagar salario. **De suerte que negada la relación de trabajo, la carga de la prueba ante este evento recae en el trabajador, quien debe demostrar la prestación del**

servicio en condiciones personales o personalísima a favor del demandado, y en el presente caso no aconteció así, tal como lo concluyó el juzgador Ad-quen en su sentencia (f. 464 del expediente). De probarse este extremo de la relación de trabajo, que es de vital importancia, se desplazarían de inmediato las presunciones establecidas en la ley laboral a favor del trabajador; en caso contrario se debe declarar la inexistencia del mismo.

Ahora bien, una de las presunciones que establece la ley laboral es que a falta de contrato escrito se presumirá ciertos los hechos o circunstancias alegados por el trabajador que debía constar en un contrato (artículo 69 del Código de Trabajo), que es la norma que el proponente señala fue transgredida por la sentencia de segunda instancia.

En primer lugar debemos recordar al casacionista que esta es una presunción *iusuris tantum*, admite prueba en contrario, nace desde el momento en que es acreditada la prestación del servicio en condiciones de subordinación jurídica y dependencia económica, situación esta que no logró probarse en la presente encuesta laboral, por lo que pierde su eficacia; sólo tiene fuerza, mientras que la parte perjudicada no la enerve con pruebas suficientemente eficaces con relación al punto debatido. Es que ésta circunstancia es consecuente del artículo 62 del Código de Trabajo, por lo que al no probar la prestación del servicio no nace la presunción aludida, fenece su ámbito de aplicación.

(...)” (Lo resaltado es nuestro)

Por otra parte, el artículo 65 del Código de Trabajo hace referencia a los distintos supuestos en que se configura la dependencia económica dentro de una relación de trabajo, y señala en su último párrafo que, ante la falta de evidencias sobre la existencia de subordinación jurídica, la prueba de la dependencia económica determina que se califique como relación de trabajo existente. La enunciada disposición establece:

“Artículo 65. Existe dependencia económica en cualquiera de los siguientes casos:

1. Cuando las sumas que percibe la persona natural que preste el servicio o ejecute la obra constituyen la única o principal fuente de sus ingresos.

2. Cuando las sumas a que se refiere el ordinal anterior provienen directa o indirectamente de una persona o empresa, o como consecuencia de su actividad.

3. Cuando la persona natural que presta el servicio o ejecuta la obra no goza de autonomía económica, y se encuentra vinculada económicamente al giro de actividad que desarrolla la persona o empresa que pueda considerarse como empleador.

En caso de duda sobre la existencia de una relación de trabajo, la prueba de la dependencia económica determina que se califique como tal la relación existente.” (Lo subrayado es nuestro)

Al respecto, la Sala al revisar las pruebas que versan en el Expediente, destaca que no se ha probado que existiera dirección y fiscalización sobre el casacionista por parte del señor Ducasa, lo que deja en manifiesto que el demandante **AQUILES ANTONIO CANO GARCÍA**, no estaba contratado como trabajador asalariado a fin de encontrarse sujeto a un Régimen de subordinación jurídica y dependencia económica, elementos estos que son esenciales para definir la relación laboral.

Ante lo expresado, resulta de importancia señalar que para que el empleador demandado se obligue a desvirtuar la presunción del contrato o relación de trabajo, es necesario que el demandante demuestre la prestación personal del servicio; es decir, recaería sobre el señor Ducasa Espino, la obligación de hacer la prueba contraria a los hechos a los que se refiere el artículo 69 del Código de Trabajo, de haber establecido el demandante que en algún momento le prestó sus servicios personales, lo que haría presumir la existencia del contrato o la relación de trabajo, de conformidad a las disposiciones de los artículo 66 y 737 (num.1) del Código de Trabajo.

En este sentido el artículo 69 del Código de Trabajo dispone lo siguiente:

"Artículo 69. A falta de contrato escrito se presumirán ciertos los hechos o circunstancias alegados por el trabajador que debían constar en dicho contrato.

Esta presunción podrá destruirse mediante prueba que no admita duda razonable."

Sobre el particular, debemos recordar que esta es una presunción *iuris tantum*, es decir, admite prueba en contrario, surge desde el momento en que es acreditada la prestación del servicio en condiciones de subordinación jurídica y dependencia económica, situación esta que no logró probarse en la encuesta laboral en estudio, por lo que no surte vigencia ni eficacia.

En referencia, citamos un extracto de la Sentencia de cinco (5) de agosto de dos mil nueve (2009), en la cual la Sala Tercera de Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en relación a un negocio similar al que ocupa nuestra atención, dispuso lo siguiente:

“(…)

Expuesto lo anterior, resulta oportuno recordar que una relación laboral puede tener orígenes contractuales o no contractuales, pero a la ley laboral le interesa el contenido de los actos y la realidad práctica por encima de lo que formalmente expresen las partes (Cfr. Código de Trabajo, publicado por el Dr. Jorge Fábrega P. 12^{ava}. Edición. Agosto 1992. Págs. 186-187).

Como elementos esenciales para la existencia de una relación de trabajo, figuran la subordinación jurídica y la dependencia económica. En cuanto al primero de estos elementos, cabe mencionar que algunos juristas estiman que ‘implica la existencia de un poder de dirección por parte del empleador al cual ha sujetarse el trabajador. Ese poder puede ser actual o potencial, lo ejerce el empleador personalmente o por medio de sus representantes y está encaminado a la prestación del servicio o la ejecución de la obra. El poder de dirección se traduce en el derecho de organización, el derecho de mando, de supervisión o vigilancia y el derecho de sanción por parte del empleador. Igualmente es el deber de obediencia por parte del trabajador...’(Vargas Velarde, Oscar. Derecho de Trabajo. Relaciones Individuales. Editorial Varem, Panamá, 1998, Págs. 34 a 36).

En virtud de lo expresado, se colige que la subordinación jurídica es un acto de disponibilidad total en cuanto al empleo se refiere, por lo que frente a los requerimientos de quien figura como empleador, el trabajador debe responder de manera inmediata. No obstante, el material probatorio aportado al proceso carece de elementos fehacientes que indiquen que el señor AGUSTÍN HERNÁNDEZ BONILLA ejecutaba sus labores siguiendo controles, mandatos o directrices de Isabel Duarte Contreras, es decir, que estuviese ejerciendo una labor en condiciones de subordinación jurídica.

En cuanto a la dependencia económica, debemos señalar que este concepto se utiliza en forma subsidiaria para identificar la relación de trabajo y tiene cabida sólo en la medida que no sea posible comprobar la subordinación jurídica. En este sentido, Oscar Velarde nos dice que se aplica cuando ‘se trata de casos dudosos o ubicados en una zona gris, en lo que no se aprecia claramente la sujeción del trabajador a las órdenes o las instrucciones del empleador. A ello apunta la parte final del artículo 65, cuando señala que ‘en caso de duda sobre la existencia de una relación de trabajo, la prueba de la dependencia económica determina que se califique como tal la relación existente” (Ibídem. Pág. 37).

(…)” (Lo resaltado es nuestro)

En estas circunstancias, la Sala concluye que no se probó la existencia de una relación laboral entre **AQUILES ANTONIO CANO GARCÍA** y el señor

Salvador Ducasa Espino, dotada de los elementos esenciales del contrato de trabajo, denominados: subordinación jurídica y dependencia económica.

III. DECISIÓN DE LA SALA.

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de lo Laboral de la Corte Suprema de Justicia, administrando Justicia en nombre de la República y por Autoridad de la Ley, **NO CASA** la Sentencia de once (11) de junio de dos mil veinte (2020), dictada por el Tribunal Superior de Trabajo, del Segundo Distrito Judicial, dentro del Proceso Común de Trabajo promovido por el señor **AQUILES ANTONIO CANO GARCÍA**, contra el señor Salvador Ducasa Espino.

NOTIFÍQUESE,

CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES
MAGISTRADO

CECILIO CEDALISE RIQUELME
MAGISTRADO

EFRÉN C. TELLO C.
MAGISTRADO

KATIA ROSAS
SECRETARIA