

**47-C-2006**

**Cámara 1ª Laboral**

**SALA DE LO CIVIL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:** San Salvador, a las once horas del quince de mayo de dos mil siete.

El presente recurso de casación ha sido interpuesto por la licenciada Ana Margoth Sosa de Reyes, en su calidad de Procuradora de Trabajo, en nombre y representación del trabajador, señor FELIX MARTÍN MONTES MONTES, contra la sentencia definitiva pronunciada a las diez horas y treinta minutos del quince de febrero de dos mil seis, por la Cámara Primera de lo Laboral, que conoció del incidente de apelación de la sentencia definitiva proveída por la señora Jueza Primero de lo Laboral de esta ciudad, a las doce horas del cinco de diciembre de dos mil cinco, en el juicio individual ordinario de trabajo, promovido por la Licenciada Silvana Mabel Castillo Flores, Procuradora de Trabajo, actuando en representación del trabajador indicado, contra la **"ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS, (ANDA)"**, reclamándole indemnización por despido injusto y otras prestaciones laborales.

Intervinieron en primera instancia, por la parte actora, las Licenciadas Costilla Flores y Sosa de Reyes, en su calidad de Procuradoras de Trabajo; y por la parte demandada, el Licenciado José Indalecio Funes Ramos. En Segunda Instancia comparecieron los Licenciados Sosa de Reyes y Funes Ramos. Y en Casación únicamente la Licenciada Sosa de Reyes, como recurrente y en el carácter indicado.

**VISTOS LOS AUTOS;**

**CONSIDERANDO:**

**I. -** La señora Jueza Primero de lo Laboral, en su sentencia dijo: "\*\*\*\*\*POR TANTO: Atendiendo a lo antes expresado, normas legales citadas y en base a los Arts. 369, 416, 417, 418 y 419 Tr., a nombre de la República de El Salvador, FALLO: 1) Declárese terminado con responsabilidad patronal el contrato de trabajo que vinculo al trabajador FELIX MARTIN MONTES MONTES con la ADMINISTRACION NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS, (ANDA), Institución Autónoma de Servicio Público, de este domicilio. 2) Condenase a la Institución demandada a pagar al trabajador FELIX MARTÍN MONTES MONTES la suma de CINCO MIL QUINIENTOS CUATRO DÓLARES, CINCUENTA Y DOS CENTAVOS así: a) CINCO MIL CATORCE DÓLARES SETENTA Y TRES CENTAVOS, Indemnización por despido injusto, b) VEINTINUEVE DÓLARES, SIETE CENTAVOS, vacación proporcional, c) CUARENTA Y SEIS DÓLARES, SESENTA Y SIETE CENTAVOS, aguinaldo proporcional, y d) CUATROCIENTOS CATORCE DÓLARES, CINCO CENTAVOS, salarios caídos de esta Instancia. HAGASE SABER. \*\*\*\*\*"

**II. - La Cámara Primera de lo Laboral, en su fallo, resolvió:** "\*\*\*\*\*POR TANTO: De conformidad a las razones expuestas y Arts. 417, 418, 419 Y 584 del C. de T., a nombre de la República de El Salvador, la Cámara FALLA: Revócase la sentencia venida en

apelación: y declárase la incompetencia para conocer de la cuestión debatida por razón de la materia. NOTIFIQUESE """"

**III.** - Inconforme con el fallo de la Cámara sentenciadora, la licenciada Sosa de Reyes recurrió en casación y manifestó: """"FUNDAMENTO DEL RECURSO.-----I. - **EL MOTIVO GENERICO.**-----Se funda en el Art. 587 ordinal 1° del C. T., Por INFRACCION DE LEY.-----**II.- EL MOTIVO ESPECIFICO**, se basa en el Art. 588 Ordinal 1° del C. de T., por interpretación errónea de la Ley.-----**III. -PRECEPTOS INFRINGIDOS**-----Art. 2 del C. de T.-----**IV.- EL CONCEPTO EN QUE HAYAN SIDO.**-----INTERPRETACION ERRÓNEA-----Se produce cuando el juzgador aplica la norma legal que debe aplicar al caso concreto, pero lo hace dando a la norma interpretación equivocada ( Sentencia Laboral, Ref. 425 cas. 1ª. Lab. De fecha 07 de septiembre de 2001). Esta equivocación puede producirse por haberse desatendido el tenor literal de la ley cuando su sentido es claro, caso en que el juzgador puede haber ido mas allá de la intención de la ley, o pude haberla restringido, con el pretexto de consultar su espíritu, de lo que no había necesidad, porque esa intención aparecía claramente de las palabras usadas por el legislador, por lo que había que atenerse a su tenor literal.-----El Art. 2 del C. de T., señala a quienes se les aplica las disposiciones del código de trabajo; en su literal b) regula las relaciones de trabajo entre las Instituciones Oficiales Autónomas y sus trabajadores.----El Inc. 2° Del cuerpo legal referido, establece los casos en los cuales no se aplican las disposiciones del Código; para ello debe cumplirse los siguientes elementos:----1) Que la relación que une a estas instituciones son sus servidores, fuere de carácter público y su origen en un acto administrativo----2) El nombramiento aparezca específicamente determinado en la ley de salarios con cargo al Fondo General y Fondos especiales; y----3) Que emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.-----La disposición citada, en ninguno de sus incisos señala que la aplicación del Código de Trabajo, a los trabajadores que laboren para el Estado, Municipio o Institución Oficial Autónoma, dependerá de las funciones y deberes que este realice, ni mucho menos señala que es la antigüedad o condiciones de trabajo. ---Habéis interpretado erróneamente el Art. 2 del C. de T., al señalar que la aplicación de las disposiciones del Código de Trabajo en aquellos casos en los cuales se labora para el Estado, Municipio o Institución Oficial Autónoma, únicamente es para aquellos trabajadores que se ubican en el nivel jerárquico inferior, por el tipo de labores que realiza que normalmente no requieren esfuerzo intelectual y por la baja renumeración que perciben.----Consignar en una demanda que un trabajador labora en concepto de MOTORISTA, para una institución. No determina la normativa de aplicación en caso de un conflicto laboral pues para ello debe alegarse la excepción pertinente y aportarse la prueba respectiva.----Para recordaros el vocablo genérico "trabajador" comprende los de empleado y obrero. ---El Art. 45 de la Ley de INPEP, no señala que el personal de planilla y contratados, son aquellos que realizan una determinada labor, que sean el nivel jerárquico inferior, ni que estos tengan las mas baja remuneración.-----Con todo respeto considero que has ido mas allá del alcance de la norma, dándole una interpretación apartada del tenor literal de la misma, cuando esta es clara y no da lugar a dudas para su aplicación: con la agravante que la parte demandada ha fundamentado sus alegaciones en disposiciones del Código de Trabajo, aceptando la aplicación de éste cuerpo legal en el conflicto laboral. """"

**IV. -** Por resolución de esta Sala, pronunciada a las ocho horas y dieciséis minutos del veintinueve de julio de dos mil seis se admitió el recurso interpuesto, por el sub-motivo: "Interpretación Errónea de Ley", respecto del Art. 2 C. T. En la misma resolución se ordenó que el proceso pasara a la Secretaría a efecto de que las partes presentaran sus alegatos, habiéndolo hecho únicamente la recurrente.

## **V.- ANALISIS DEL RECURSO**

### **Interpretación Errónea del Art. 2 C. T.**

A juicio de la recurrente, la Cámara interpretó erróneamente el Art. 2 C. T. al señalar que la aplicación de las disposiciones del Código de Trabajo, en aquellos casos en los cuales se labora para el Estado, Municipio o Institución Oficial Autónoma, únicamente es para aquellos trabajadores que se ubican en el nivel jerárquico inferior, por el tipo de labores que realiza, que normalmente no requieren esfuerzo intelectual y por la baja remuneración que perciben. En ese sentido, considera que la Cámara ha ido más allá del alcance de la norma citada, dándole una interpretación apartada del tenor literal de la misma cuando esta es clara y no da lugar a dudas para su aplicación. La disposición citada en ninguno de sus incisos señala que la aplicación del Código de Trabajo, a los trabajadores que laboren para el Estado, Municipio o Institución Oficial Autónoma, dependerá de las funciones y deberes que este realice, ni mucho menos señala que es la antigüedad o condiciones de trabajo.

La Cámara por su parte, dijo: ""Como reiteramos, tal relato describe en general las funciones y deberes que corresponden a un empleado público de una institución descentralizada que goza de Autonomía Económica y Administrativa, y por ende sujeto a la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia señalada; y a que por otra leyes, por ser la demandante trabajadora de planilla por jornal, parte, siendo lo anterior la regla general, la actora debió establecer que al caso de autos le era aplicable el Código de Trabajo, y no otras mismo a quien se le es aplicable lo prescrito por dicho cuerpo de leyes; lo que no hizo. Art. 2 inciso segundo de la Ley de Servicio Civil y Art. 2 C. de T.""----- ""De lo dicho es concluyente, que en el caso de autos la autoridad competente es el Juez de lo Civil de conformidad a lo preceptuado por la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa.-----Por lo anterior este tribunal es incompetente para conocer del caso planteado, quedando por ende inhibido del conocimiento del fondo de la cuestión""

Considera esta Sala, que a efecto de determinar si la Cámara ha cometido el vicio que se le atribuye, es pertinente establecer el cargo que desempeñaba y la naturaleza de la relación laboral que vinculó al trabajador demandante, con la institución demandada (ANDA), ya que de ello depende cuál es la normativa a aplicar, que es en definitiva lo que la Cámara ha resuelto, considerando que al demandante, conforme al Art. 2 C. T. no se le aplica la legislación laboral.

Inicialmente debe señalarse que la diversidad de posiciones respecto de la verdadera o correcta interpretación del Art. 2 C. T. en cuanto a los trabajadores que desempeñan funciones públicas pero que su relación con el Estado, Municipios o Instituciones Oficiales

Autónomas, emana de los denominados "CONTRA TOS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES" o "CONTRA TOS PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES O TECNICOS", no es reciente: en torno a ello se han dado diversas opiniones tanto de los Tribunales de menor rango como los de mayor jerarquía dentro del Organo Judicial, incluyendo la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

Sin embargo: y como es del conocimiento de los Juzgadores en esta materia, la Sala ha venido sosteniendo el criterio del "contrato en fraude de ley en el sentido de que, cuando se suscribe un contrato de servicios personales, al amparo del Art. 83 de las Disposiciones Generales del Presupuesto, si en realidad, las funciones que realiza el empleado contratado, es de aquellas de carácter permanente dentro de la Institución; es decir, pertenece al giro o actividad ordinaria de la institución, y aunque se trate de cargos de naturaleza técnica o profesional, los plazos estipulados en los mismos no tienen validez y debe entenderse este tipo de contratos, como de carácter indefinido.

Y es que, no es posible, por el Principio de Igualdad que contempla nuestra Constitución, que la estabilidad laboral de un empleado dependa única y exclusivamente del acto del cual emana la relación laboral pues ello significaría que a dos empleados que desempeñan el mismo cargo y funciones, les corresponden diferentes derechos por el hecho de que uno está nombrado en plaza de Ley de Salarios y el otro por contrato. Realmente no existe ninguna justificación para que surja semejante diferencia de trato y uno de ellos pueda verse vulnerado en su derecho de permanencia o estabilidad en el cargo, derecho que no es absoluto obviamente, pues si se produjere una causal para despedirlo, ya la Ley establece cuál es el procedimiento para ello, y conforme al Art. 11 de la Constitución, debe dársele cumplimiento al derecho de defensa y audiencia. No puede, al menos bajo el criterio de este Tribunal, avalarse una práctica de vejación hacia los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, Municipios o Instituciones Autónomas, bajo el débil argumento de que no existe obligación de recontractar a dichos trabajadores y que el plazo es determinante en tales contrataciones dando lugar a la terminación de las mismas sin ninguna responsabilidad para la institución contratante.

La Cámara ad-quem ha mantenido el criterio de que es la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos la aplicable en casos como el presente: sin embargo, cabe señalar, que dicha Ley únicamente establece el procedimiento para que se proceda al despido o destitución de aquellos trabajadores o empleados que no están comprendidos en la Ley de Servicio Civil y además no existe una normativa que les sea aplicable. La Sala ha sostenido en reiterada jurisprudencia, que en el caso del personal bajo contrato a que alude el Art. 4 de la Ley de Servicio Civil y 2 C. T., se trata de aquellos que a su vez refiere el Art. 83 de las Disposiciones Generales del Presupuesto: en otras palabras de "contratos administrativos", y es que, de acuerdo a dicha Ley son los únicos contratos que el Estado, los Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas, salvo excepciones, pueden celebrar, con la aclaración, que deben reunir los requisitos o características que dicha norma establece. De ahí que, son ese tipo de contratos, los que menciona deben considerarse excluidos de la Legislación laboral el Art. 2 C. T. y a los que a su vez quedarían amparados en la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia, al menos en

cuanto al derecho de audiencia que el empleados debe cumplir para poder despedirlo o destituirlo, y que en su defecto daría lugar al Amparo ante la Sala de lo Constitucional.

Ahora bien, en el caso de autos se trata de un trabajador o empleado de una Institución Oficial Autónoma, que de conformidad al Art. 2 inciso 2° de la Ley de Servicio Civil queda excluido del ámbito de aplicación de la misma, independientemente del tipo de acto del cual se origina su relación jurídica laboral, sea mediante acto administrativo a través de nombramiento en Ley de Salarios o por contrato.

El Art. 2 C. T. establece como regla general que el Código de Trabajo se aplica a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas entre otros, con excepción de aquel/os bajo contrato de servicios profesionales o técnicos (los regulados por el Art. 83 D.G.P.).

Las Disposiciones Generales del Presupuesto en el apartado especial relativo a la ADMINISTRACION DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS, regula en el Art. 13 inciso 2° la facultad de celebrar contratos individuales de trabajo, en cuyo caso no se requiere que se cumpla con las condiciones exigidas por el Art. 83 de las aludidas disposiciones. Lo anterior tiene sentido en el entendido de que aquellos a que se refiere el Art. 83 son "contratos administrativos" para labores de carácter profesional o técnico, no administrativas y además, eventuales.

En el caso de autos, no siendo la labor del demandante de aquellas a las que se refiere el Art. 83 citado, debe entenderse que se trata de un Contrato Individual de Trabajo, situación que fue aceptada expresamente por la parte demandada mediante escrito de fs. 21 y 22 al oponer la excepción de terminación de contrato sin responsabilidad para el patrono, y por ende le es aplicable la Legislación Laboral.

El problema que ha generado tanta confusión dentro del ámbito judicial es la proliferación de contrataciones eminentemente laborales bajo el ropaje de contratos administrativos; es decir, se ha producido lo que en otras materias se ha dado en llamar "Simulación de Contratos". En ese sentido, tomando como base el Principio Realidad que impera en materia laboral, lo que debe prevalecer o determinar la normativa a aplicar es lo que en realidad acontece; como lo es, la manifiesta relación laboral entre el trabajador contratado y la institución empleadora, donde se conjugan de una manera innegable todos los elementos de la misma, cuales son, el desempeño de determinadas labores, en condiciones de subordinación y a cambio de un salario.

Por consiguiente, se concluye, que la Cámara sentenciadora ciertamente ha interpretado erróneamente el Art. 2 C. de T., - **como en forma reiterada lo ha venido haciendo**- ya que limita el campo de aplicación de la normativa de trabajo únicamente a los obreros, jornaleros o planilleros que prestan sus servicios para y a las órdenes de las diversas instituciones estatales, municipales y entes oficiales autónomos; excluyendo en consecuencia, a cualquier otro empleado o trabajador de bajo rango, de las entidades antes citadas, de las garantías y derechos consagrados en el Código de Trabajo, no obstante, que tal y como se expresó anteriormente, el Art.2 del Código de Trabajo precisa que el término trabajador comprende tanto a los obreros como a los empleados, sin hacer distinción alguna

sobre si el ámbito de aplicación es público o privado, por lo que, el legislador no hace ninguna distinción en la terminología empleada, siendo inconsecuente que lo pueda hacer el operador de justicia.

Por otra parte, y no obstante que también ha sido subrayado en forma reiterada por este Tribunal, no es una exigencia legal que el actor deba establecer en su demanda, cuál es la naturaleza jurídica de su relación laboral, y que su cargo sea de aquel/os que describe la Cámara sentenciadora como jornales o de planilla, y que además deba indicar que a él le es aplicable el Código de Trabajo; pues tal y como se expuso en el numeral primero del Artículo en discusión, la regla general, es que la normativa aplicable a los trabajadores que laboran para el Estado, y en el caso concreto, para una Institución Oficial Autónoma, es el Código de Trabajo, operando únicamente como vía de excepción la aplicación de una normativa diferente a la citada, y por tanto, generando una obligación procesal al demandado de comprobar una relación de trabajo de naturaleza diferente, específicamente, los requerimientos puntuales plasmados en el inciso segundo del referido artículo. Al respecto debe aclararse, que la misma parte demandada dijo expresamente que se trataba de un contrato individual de trabajo y alegó la excepción de terminación de contrato sin responsabilidad patronal, por lo que no existe duda de cuál es la naturaleza de dicha relación laboral.

En suma, habiéndose producido el vicio denunciado por la recurrente, lo procedente es casar la sentencia y pronunciar la que en derecho corresponde.

### **JUSTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA**

El trabajador demandante sostiene que comenzó a laborar para la demandada, el quince de enero de mil novecientos noventa y uno, con el cargo de motorista, sujeto a una jornada laboral de ocho horas diarias, descansando los días sábado y domingo, devengando un salario mensual de TRESCIENTOS CINCUENTA Y CINCO DÓLARES. Agrega que el día uno de marzo de dos mil cinco fue despedido por el señor Salvador Delgado, Gerente de Recursos Humanos de la demandada.

La parte demandada contestó la demanda en sentido negativo y mediante escrito de fs. 21 y 22 opuso y alegó la excepción de TERMINACIÓN DE CONTRATO SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL.

En cuanto a los extremos de la demanda, la Sala estima pertinente hacer algunas acotaciones sobre la prueba y el objeto de la prueba.

Se dice que la prueba es la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios establecidos por la ley, y tendientes a crear la convicción judicial sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes como fundamento de sus pretensiones o defensas. Así, en principio, sólo los hechos afirmados por los litigantes pueden constituir objeto de prueba, pero aquellos deben ser además: a) controvertidos: es decir, afirmados por una parte y desconocidos o negados por la otra: y, b) Conducentes para la decisión de la causa. En otras palabras, no requieren de prueba los hechos conformes o reconocidos por ambas partes, pues no hay controversia sobre los mismos.

El reconocimiento de los hechos alegados puede ser de forma expresa o tácita. En el caso de autos, si bien la parte demandada contestó la demanda en sentido negativo, mediante escrito de folios 21 y 22, alegó expresamente la excepción de TERMINACION DE CONTRATO SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL, de conformidad al Art. 50 causal 20ª y 394 C. T., pues en ningún momento niega que el actor haya laborado para ella en las condiciones en que manifestó en la demanda, así como tampoco el despido, su defensa se centró en tratar de justificar el aludido despido, alegando una causal que lo exime, conforme a la ley, de responsabilidad

Lo anterior es determinante en el caso sub-lite, pues se admite claramente la existencia de la relación laboral y del cese de la misma, por lo que tales extremos de la demanda no requieren ser probados por medio probatorio alguno; quedan fuera del objeto de prueba.

No obstante lo anterior, el Contrato de Trabajo se presume conforme al Art. 20 C. T., pues los testigos presentados por la parte actora que corren agregadas de fs. 16 al 18 p.p., manifestaron que sí les constaba que el demandante había laborado por más de dos días consecutivos, por haber sido compañeros de trabajo. Asimismo la relación laboral fue comprobada también por los referidos testigos, quienes expresaron que les consta que el actor laboró para la demandada desde mil novecientos noventa y uno, que tenía el cargo de motorista, y que les consta por haber sido compañeros de trabajo.

Un aspecto que la Sala desea dejar señalado es, el hecho de que, no obstante admitir el demandado por medio de su apoderado, como ha quedado subrayado, que el actor sí laboró para él, y lo que trató de establecer fue una causal que lo exime de responsabilidad sobre el despido efectuado; en ese sentido, ante tal postura adoptada por la parte demandada, la negación que de dicha relación laboral hizo el representante legal de la misma al absolver posiciones, carece de validez, dejando entrever una actitud contraria al Principio de Buena Fe y Lealtad Procesal, según el cual las partes deben someterse a las reglas del juego, evitando cometer actos impropios que desfiguren la verdad.

En cuanto al despido, debe señalarse que según el demandante éste fue efectuado por el Gerente de Recursos Humanos de la demandada, señor Salvador Delgado, calidad que fue comprobada con las respuestas afirmativas a las preguntas números doce, trece, catorce, quince, dieciséis, diecisiete, dieciocho y diecinueve. Y en cuanto al despido propiamente, este, al haber sido admitido y no controvertido por la parte demandada, al aceptar que se hizo, pero por haber ocurrido una causa que lo justifica y lo exime de responsabilidad, este extremo de la demanda quedó fuera del objeto de prueba y por ende no requería de la misma.

Ahora bien, no existiendo duda sobre la relación laboral y el despido alegados en la demanda, se vuelve preciso examinar la excepción opuesta y alegada por la parte demandada como circunstancia esencial de su defensa, cual es la terminación de contrato sin responsabilidad para el patrono, conforme a la causal N° 20 C. T. en relación con el Art.

24 C. T. y 76 literal II del Reglamento Interno de ANDA, en tanto que el trabajador demandante obtuvo ventajas económicas provenientes de los servicios que presta la Institución demandada, por cuanto se dedicó a instalar servicios de agua potable a varios habitantes de la Notificación Los Angeles de la Jurisdicción de San Martín, de manera fraudulenta o ilegal desde la red de distribución propiedad de la demandada, sin ninguna autorización, trabajos por los que cobró de manera ilegal la cantidad de ochocientos dólares de los Estados Unidos de América.

Para probar lo anterior, la demandada presentó una acta notarial en la que consta que comparecieron ante los oficios del Notario Fredy Armando Jiménez Gómez, los señores JUVENCIO ARGUETA y ROSA AMELIA ALFARO DE DIAZ, y le manifiestan al notario aludido, que el señor Félix Martín Montes Montes, se presentó a la Lotificación Los Angeles, les recomendó y les ofreció realizar conexiones domiciliarias desde la red de distribución de ANDA, lo que así hizo y por lo que le pagaron ochocientos dólares de los Estados Unidos de América.

Al respecto la Sala estima preciso señalar, que el medio de prueba con el que el demandado ha pretendido establecer la causal que lo excluye de responsabilidad por el despido efectuado contra el demandante, no es idóneo, pues en dicha acta constan declaraciones de terceros que no pueden ser introducidas en un proceso mediante un acta notaria pues cuando se trata de declaraciones de testigos estos deben verter sus deposiciones frente al Juzgador y así activar el mecanismo de contradicción para poder dar cumplimiento al derecho de defensa de la contraparte. En el caso de autos debió establecerse la causal alegada mediante la prueba idónea y conducente, por lo que la Sala estima que no pudo comprobarse la excepción alegada y en consecuencia esta debe declararse sin lugar en el fallo de mérito, y no habiéndose demostrado la causa justificativa del despido alegado por el demandante, lo procedente es condenar a la demandada de conformidad a la Ley.

**POR TANTO:** De conformidad a las razones expuestas, disposiciones legales citadas y Arts. 593, 602 C. de Tr. 428, 432 C. Pr. C. y 18 L. C., a nombre de la República, esta Sala FALLA: a) Cásase la sentencia impugnada por el motivo "Interpretación Errónea de Ley"; b) Declárase sin lugar la excepción de terminación de contrato sin responsabilidad para el patrono; c) CONDÉNASE a la demandada "ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (ANDA)", al pago de CINCO MIL NOVECIENTOS SETENTA Y SIETE DOLARES, SETENTA Y DOS CENTAVOS DE DOLAR, según el detalle siguiente; a) CINCO MIL CATORCE DÓLARES SETENTA Y TRES CENTAVOS DE DÓLAR, en concepto de indemnización por despido injusto; b) VEINTINUEVE DÓLARES, SIETE CENTAVOS DE DÓLAR, en concepto de vacación proporcional; c) CUARENTA Y SEIS DÓLARES, SESENTA Y SIETE CENTAVOS DE DOLAR, en concepto de aguinaldo proporcional, d) OCHOCIENTOS OCHENTA Y SIETE DOLARES, VEINTICINCO CENTAVOS DE DÓLAR, por salarios caídos en ambas instancias y en casación. **HÁGASE SABER.**

**M. E. VELASCO-----PERLA J.-----M. F. VALDIV.-----**  
**PRONUNCIADO POR LOS SEÑORES MAGISTRADOS QUE LO SUSCRIBEN-----**  
**----RUBRICADAS-----ILEGIBLE.**