

---

Sentencia impugnada: Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, del 24 de abril de 2018.

Materia: Laboral.

Recurrente: Cervecería Nacional Dominicana, SA.

Abogados: Licdos. Martín Ernesto Bretón Sánchez, Fidel Moisés Sánchez Garrido y Fernando Joaquín Jiménez.

Abogado: Lic. Franklin Bautista Brito.

*Juez ponente: Mag. Moisés A. Ferrer Landrón.*

#### EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA

La Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, actuando como corte de casación, competente para conocer las materias de *tierras, laboral, contencioso administrativo y contencioso tributario*, regularmente constituida por los magistrados Manuel Alexis Read Ortiz, presidente, Manuel R. Herrera Carbuccia, Moisés A. Ferrer Landrón, Anselmo Alejandro Bello F. y Rafael Vásquez Goico, jueces miembros, asistidos de la secretaria de la Sala, en la sede de la Suprema Corte de Justicia, ubicada en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, en fecha **8 de julio de 2020**, año 177° de la Independencia y año 157° de la Restauración, dicta en audiencia pública, la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por la entidad comercial Cervecería Nacional Dominicana, SA., contra la sentencia núm. 029-2018-SEEN-0129, de fecha 24 de abril de 2018, dictada por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

##### I. Trámites del recurso

El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 7 de mayo de 2018, en la secretaría de la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, a requerimiento de la entidad comercial Cervecería Nacional Dominicana, SA., legalmente constituida de conformidad con las leyes de la República Dominicana, con su domicilio principal en la autopista 30 de mayo, Km 6½, esq. calle San Juan Bautista, Santo Domingo Distrito Nacional, representada por su gerente general Johan Miguel González Fernández, dominicano, titular de la cédula de identidad y electoral núm. 001-1297481-1, domiciliado y residente en Santo Domingo, Distrito Nacional; la cual tiene como abogados constituidos a los Lcdos. Martín Ernesto Bretón Sánchez, Fidel Moisés Sánchez Garrido y Fernando Joaquín Jiménez, dominicanos, tenedores de las cédulas de identidad y electoral núms. 001-0107736-0, 010-0096719-8 y 402-2213546-2, con estudio profesional, abierto en común, en la avenida 27 de Febrero núm. 329, edif. Elite, suite 501, sector Evaristo Morales, Santo Domingo, Distrito Nacional.

La defensa al recurso de casación fue presentada mediante memorial depositado en fecha 17 de mayo de 2018, en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, por Gustavo Adolfo Taveras Cabrera, dominicano, portador de la cédula de identidad y electoral núm. 045-0016393-8, domiciliado y residente en la calle Segunda núm. 3-B, Km 14, autopista Juan Pablo Duarte, municipio Los Alcarrizos, provincia Santo Domingo; quien tiene como abogado constituido al Lcdo. Franklin Bautista Brito, dominicano, provisto de la cédula de identidad y electoral núm. 001-1469021-7, con estudio profesional abierto en la intersección formada por las avenidas Italia y Correa y Cidrón, núm. 18, plaza Belca, sector Honduras, Santo Domingo, Distrito Nacional.

La audiencia fue celebrada por esta Tercera Sala, en atribuciones *laborales*, en fecha 15 de enero de 2020, integrada por los magistrados Manuel R. Herrera Carbuccia, en funciones de presidente, Anselmo A.

Bello Ferreras y Moisés Ferrer Landrón, asistidos de la secretaria y del ministerial, trámite que una vez concluido coloca el expediente en condiciones de ser decidido.

## II. Antecedentes

Sustentada en una alegada dimisión justificada Gustavo Adolfo Taveras Cabrera incoó una demanda en reclamación de prestaciones laborales, derechos adquiridos, comisiones, horas extras y reparación de daños y perjuicios contra la entidad comercial Cervecería Nacional Dominicana, SA., dictando la Sexta Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 231/2016, de fecha 14 de octubre de 2016, mediante la cual declaró resuelto el contrato de trabajo por dimisión justificada, condenó al hoy recurrente al pago de preaviso, cesantía, vacaciones, salario de Navidad, participación en los beneficios de la empresa, 6 meses de salario en aplicación del artículo 95 ordinal 3º del Código de Trabajo y una indemnización como reparación por daños y perjuicios por la no inscripción en el Sistema Dominicano de Seguridad Social.

La referida decisión fue recurrida por la entidad comercial Cervecería Nacional Dominicana, SA., dictando la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional la sentencia núm. 029-2018-SS-0129, de fecha 24 de abril de 2018, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

**PRIMERO:** *DECLARA que ACOGE parcialmente al por Cervecería Nacional Dominicana, S.A., para EXCLUIR de las condenaciones impuestas a la concerniente a la Indemnización por Daños y Perjuicios por la No inscripción en el Sistema de Seguridad Social, en consecuencia a ello a la Sentencia de referencia la dada por La Sexta Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, en fecha 14 de octubre del 2016, número 231-2016 le REVOCA el ordinal Tercero y la CONFIRMA en sus otras decisiones. SEGUNDO: CONDENAN a a Cervecería Nacional Dominicana, S.A., a pagar a Lic. Franklyn Bautista Brito las Costas Procesales en una proporción del ochenta por ciento. TERCERO: "En virtud del principio de aplicación directa de la Constitución, la presente sentencia una vez adquirida el carácter de la fuerza ejecutoria por disposición de la ley para llevar a cabo su ejecución, el ministerial actuante debe estar acompañado de la fuerza pública, la cual se canalizará según lo dispone el artículo 26 inciso 14 de la Ley 133-11, Orgánica del Ministerio público"; (Resolución No. 17/15 de fecha 03 de agosto del 2015, del Consejo del Poder Judicial) (sic).*

## III. Medios de casación

La parte recurrente entidad comercial Cervecería Dominicana SA., invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: "**Primer medio:** Falta de ponderación de documentos, desnaturalización de documentos, falta de motivos, incorrecta o falsa aplicación del artículo 1315 del Código Civil y artículo 98 del Código de Trabajo, falta de base legal. **Segundo medio:** Desnaturalización de documentos, incorrecta o falsa aplicación del artículo 85 del Código de Trabajo y falta de base legal".

## IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar

### **Juez ponente: Moisés A. Ferrer Landrón**

En atención a la Constitución de la República, al artículo 9 de la Ley núm. 156-97, de fecha 10 de julio de 1997, que modificó la Ley núm. 25-91, de fecha 15 de octubre de 1991, Orgánica de la Suprema Corte de Justicia, al artículo 1 de la Ley núm. 3726-53, del 29 de diciembre de 1953, sobre Procedimiento de Casación, modificada por la Ley núm. 491-08, del 19 de diciembre de 2008, esta Tercera Sala es competente para conocer del presente recurso de casación.

Para apuntalar su primer medio de casación la parte recurrente alega, en esencia, que la corte *a qua* debió limitarse a acoger una sola causal de dimisión y no tres como lo hizo; que en lo referente al salario de Navidad del año 2015, que fue retenido como causa de la dimisión, la recurrente probó que le fue pagado, según se demostraba por el volante de pago de fecha 31 de diciembre de 2015 y la certificación del Banco BHD León pero, la alzada solo indicó que al trabajador no se le había pagado el salario correspondiente por ese concepto, sin señalar cuál era el salario y por qué estaba incompleto; que

además, aún en el caso en que se retuviera como causal, estaba afectada de caducidad por haber transcurrido más de 15 días entre la fecha de la dimisión y la generación de este derecho según lo dispuesto en el artículo 98 del Código de Trabajo; que otra causal retenida como causa de dimisión fue el incumplimiento de la obligación de concederle al trabajador un descanso semanal de 36 horas, sin embargo, la jurisdicción *a qua* no estableció la prueba en la que se fundamentó para adoptar su decisión ni explicó cuándo tuvo lugar esa falta, fardo que le correspondía probar al trabajador y no lo hizo, de lo que se deriva una errónea aplicación del artículo 1315 del Código Civil y por tanto el vicio de falta de base legal; que finalmente en cuanto a la falta de otorgamiento de vacaciones la corte señala que la entidad comercial no probó haberlas otorgado o pagado, no obstante estar depositada la prueba de su pago, mediante volante de pago de fecha 31 de enero de 2016, lo que se verifica con la certificación del Banco BHD León, incurriendo en una falta de ponderación de las pruebas aportadas; que prosigue exponiendo la recurrente, que la Corte estableció una falta inexistente, ya que el trabajador tenía 6 años y 2 meses en servicio, por lo que no había adquirido ese derecho.

Para fundamentar su decisión en cuanto a la justa causa o no de la dimisión, la corte *a qua* expuso los motivos que textualmente se transcriben a continuación:

“VI) De la Dimisión: (...) Que entre las causas alegadas para ejercer su dimisión que se trata han sido las de “5- No me pagaron mi salario de navidad completo 2015. 10- No me dan mis vacaciones. 15. No me dan el descanso semanal de 36 horas” (sic). Que el Código de Trabajo, artículo 97, numerales 2, 14, autoriza al Trabajador a Dimitir por: “no pagarle el empleador el salario completo que le corresponde, en la forma y lugar convenidos o determinados por la ley, salvo las reducciones autorizadas por ésta;- por violar el empleador cualquiera de las disposiciones contenidas en el artículo 47; (Art. 47.- Esta prohibido a los empleadores, 10mo. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley” (sic). Que las disposiciones legales el Código de Trabajo, artículos 16, 161, 163, 186 y 219, y el Reglamento 258-93 para la aplicación del Código de Trabajo, artículo 33, establecen que el empleador tiene que otorgarle al trabajador un Descanso Semanal mínimo de 36 horas, unas Vacaciones anuales y pagarle un Salario de Navidad a más tardar el día 20 de diciembre de cada año, cuyo cumplimiento tiene la obligación de documentar. Que ésta Corte declara que retiene como falta contractual de Cervecería Nacional Dominicana S.A. ante el señor Gustavo Adolfo Tavera Cabrera a) no haberle pagado el Salario de Navidad del año 2015 completo, ya que no probó que su pago correspondió con el salario devengado durante de ese año; b) no haberle fijado un descanso semanal mínimo de 36 horas consecutivas; y c) no haberle otorgado las vacaciones anuales del último año laborado o que se las tenía fijado del plazo de los seis meses a partir de que se genero el derecho” (sic).

Respecto al alegato sustentado en la caducidad de la causa de la dimisión basada en el pago incompleto del salario de Navidad del año 2015, alega la recurrente que ese derecho se generó el día 20 de diciembre del mismo año y a la fecha de la dimisión el plazo de los 15 días establecido en el artículo 98 del Código de Trabajo estaba vencido, esta Tercera Sala advierte del fallo impugnado, que ese aspecto no fue abordado por la hoy recurrente ante los jueces de fondo, según se observa de las conclusiones presentadas en audiencia las que hacen referencia al recurso de apelación por él ejercido, en consecuencia, al no haberse discutido la regularidad del ejercicio de este derecho por parte del trabajador ante los jueces del fondo, este no puede ser presentado en casación por constituir un medio nuevo, que en ese sentido nuestra jurisprudencia ha establecido que no puede hacerse valer ante la corte de casación: “ningún medio que no haya sido expresado o implícitamente sometido por la parte que lo invoca al tribunal del cual proviene la sentencia impugnada” razón por la cual el presente alegato deviene en inadmisibles por su novedad.

En lo referente a los alegatos esgrimidos por el hoy recurrente, dirigidos a aniquilar cada una de las causales de dimisión acogidas por la corte *a qua*, ésta Tercera Sala es del criterio que la corte actuó conforme a derecho al formar su convicción mediante el ejercicio de su facultad de apreciar de forma soberana los medios de prueba que fueron aportados, los cuales le permitieron establecer la justa causa

de la dimisión, en primer término, la falta del hoy recurrente de pagarle de manera insuficiente el salario de Navidad correspondiente al año 2015, al establecer en la pág. 13 de su sentencia, que al hoy recurrido le eran pagadas comisiones por transporte primario, lo que vincula directamente a la prestación del servicio dada la naturaleza de su trabajo, en atención a lo establecido en el artículo 192 del Código de Trabajo, lo que le llevó a determinar que el hoy recurrido devengó en el último año calendario un salario ordinario superior al expresado por la entidad comercial, constituyendo esto una causal de dimisión establecida en el ordinal 2 del artículo 97 del Código de Trabajo.

Que en segundo orden, la corte acogió como causal de dimisión la falta de la empresa consistente en no demostrar que le concediera el descanso semanal por un período de 36 horas al hoy recurrido, correspondiendo al hoy recurrente el fardo de la prueba del hecho contrario, por ser una obligación sustancial derivada del contrato de trabajo, cuyo incumplimiento es retenido por la jurisprudencia como "una causal de dimisión al tenor del numeral 14 del artículo 97 del Código de Trabajo [9]"; y por último, que en cuanto al pago de las vacaciones controvertido por el hoy recurrente alegando ser una causal inexistente, pues a la fecha de la dimisión no se había generado ese derecho porque el período de la relacional laboral del último año solo se mantuvo durante 6 años y 2 meses.

En ese orden ha sido criterio constante de esta Tercera Sala *"que las vacaciones constituyen un descanso anual de imperioso cumplimiento cuya finalidad es permitir al trabajador la reposición de las energías consumidas durante un año de prestación de servicios y el alejamiento temporal del cumplimiento de sus obligaciones para dedicarse al esparcimiento y distracción con familiares y amigos, como una forma de lograr su revitalización y entusiasmo en provecho suyo y de la empresa en que labore (9) siendo un derecho adquirido por el trabajador cada vez que cumple un año de prestación de servicios (9)."*, y en caso de que el empleador variara por necesidad, la distribución del período de vacaciones, facultad que le otorga el artículo 188 del Código de Trabajo, no puede por ninguna circunstancia, el trabajador dejarla de disfrutar íntegramente dentro de los seis meses de la fecha de adquisición del derecho, lo que precisa que el empleador no solo debía demostrar el pago de vacaciones sino que el trabajador disfrutó de ellas y que, en caso de no haberlas disfrutado, debió demostrar que las tenía fijada dentro de un plazo de 6 meses a partir de que se originó ese derecho, lo cual no hizo, por lo que de conformidad con el ordinal 14 artículo 97 del Código de Trabajo, el presente incumplimiento es causal de dimisión.

Contrario a lo sostenido por el recurrente, nada impedía al tribunal *a quo*, para declarar justificada la dimisión, analizar todas las causales invocadas por el trabajador como fundamento, tal y como ha ocurrido en la especie, pudiendo, como lo hizo, establecer diversas faltas imputadas al empleador, las cuales justifican la dimisión del trabajador, en consecuencia la corte *a qua* actuó conforme a derecho al decidir en la forma antes detallada, sin evidenciarse que al hacerlo incurriera en los vicios denunciados, razón por la cual procede desestimar el medio examinado.

. Para apuntalar su segundo medio de casación la parte recurrente alega, en esencia, que la corte *a qua* desnaturalizó los documentos e incurrió en una errónea aplicación del artículo 85 del Código de Trabajo, al establecer que el trabajador devengaba un salario mayor al invocado por la entidad comercial sin verificar que en los documentos depositados, consistentes en 25 volantes de pago y la certificación del Banco BHD León, quedaba demostrado que el salario devengado era de RD\$39,957.42 pesos mensuales, incluidas las comisiones y no de RD\$54,352.00, como estableció el trabajador, que el razonamiento hecho por la corte *a qua* se refiere al total del dinero indicado en los volantes de pagos sin verificar que en estos se consignan ingresos ordinarios y extraordinarios, como vacaciones y días feriados, que no forman parte del salario como vacaciones y días feriados.

Para fundamentar su decisión respecto al salario la corte *a qua* expuso los motivos que textualmente se transcriben a continuación:

"Del monto del Salario: Que en cuanto al monto mensual del Salario, ésta Corte declara que mantiene lo resuelto por el Tribunal anterior de fijarlo en RD\$54,352.00, que ha sido el señalado por el señor

Gustavo Adolfo Tavera Cabrera, por los motivos siguientes: a) a que la totalidad de los pagos hechos durante el último año laborado resultan en un promedio mayor a este;- b) a que el Código de Trabajo, artículo 192, considera como salario todos los pagos hechos al trabajador como compensación por el trabajo realizado, que en el caso que se trata eran pagados Comisiones por Transporte Primario, se consigna en los Recibos de Nóminas, pagos que se vinculan directamente a la prestación del Servicio por tratarse en la especie de un contrato de un conductor de Patanas y c) a que descarta como medio para fijar el monto del Salario a las certificaciones dadas por la Tesorería de la Seguridad Social, números 846278 y 845736, ambas de fecha 16 de noviembre de 2017, porque en ellas no son coincidentes durante el último año los salarios reportados con los Recibos de Nóminas". (sic)

Que el artículo 85 del Código de Trabajo establece: *El importe del auxilio de cesantía, lo mismo que el correspondiente al preaviso, cuando se ha omitido, se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante el último año o fracción de un año que tenga de vigencia el contrato. Para estos cálculos sólo se tendrán en cuenta los salarios correspondientes a horas ordinarias.*

Que en ese orden de ideas, la jurisprudencia sostiene de forma pacífica que, *la determinación del monto del salario de un trabajador es una cuestión de hecho a cargo de los jueces del fondo, que escapa al control de la casación, salvo que éstos al hacerlo incurran en alguna desnaturalización o evidente inexactitud material;* en la especie, la corte *a qua*, en virtud del poder soberano de apreciación en el conocimiento de los medios de prueba puestos a su alcance, acogió el salario expresado por el recurrido de RD\$54,352.00 pesos mensuales luego de verificar que la totalidad de los pagos emitidos por la entidad comercial durante el último año de labores resultaba mayor a este y que en los recibos de nómina se consignan montos por concepto de pago de comisiones por transporte primario, lo cual evidenciaba, contrario a lo manifestado por los hoy recurrente, que los jueces del fondo ponderaron los documentos que le fueron depositados tomando de los ingresos extraordinarios solo el correspondiente a las comisiones, las cuales constituyen parte del salario, de conformidad con lo establecido en el artículo 311 del Código de Trabajo, en tal sentido su evaluación, análisis y determinación no presentan evidencia de desnaturalización ni errónea aplicación del artículo 85 del referido texto legal, razón por la cual el medio examinado debe ser desestimado.

Finalmente, el estudio de la sentencia impugnada pone de relieve que la corte *a qua* hizo una correcta apreciación de los hechos y documentos de la causa, exponiendo motivos suficientes, pertinentes y congruentes, que justifican la decisión adoptada, procediendo rechazar el recurso de casación.

Al tenor de las disposiciones del artículo 65 de la Ley núm. 3726-53 sobre Procedimiento de Casación, toda parte que sucumba en el recurso de casación será condenada al pago de las costas del procedimiento.

#### *VI. Decisión*

La Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, de conformidad con la Constitución de la República, la norma legal aplicada al caso, la doctrina jurisprudencial observada y con base en los motivos expuestos, dicta por autoridad y mandato de la ley la siguiente decisión:

### **FALLA**

**PRIMERO:** RECHAZA el recurso de casación interpuesto por la entidad comercial Cervecería Nacional Dominicana SA., contra la sentencia núm. 029-2018-SEEN-0129, de fecha 24 de abril de 2018, dictada por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo.

**SEGUNDO:** CONDENA a la parte recurrente al pago de las costas del procedimiento y ordena su distracción a favor del Lcdo. Franklin Bautista Brito, abogado de la parte recurrida, quien afirma estarlas avanzado en su totalidad.

Firmado: Manuel Alexis Read Ortiz.- Manuel R. Herrera Carbuccia.-Moisés A. Ferrer Landrón.-Anselmo Alejandro Bello F.- Rafael Vásquez Goico. César José García Lucas, Secretario General.

La presente sentencia ha sido dada y firmada por los señores Jueces que figuran en su encabezamiento, en la audiencia pública del día, mes y año en él expresados, y fue firmada, leída y publicada por mí, Secretaria General, que certifico.

[www.poderjudici](http://www.poderjudici)