
Sentencia impugnada: Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, del 30 de enero de 2018.

Materia: Laboral.

Recurrente: Industrias Rodríguez, C. por A.

Abogados: Dr. Carlos R. Hernández y Lic. Nicolás García Mejía.

Recurrido: Manuel Castro Eusebio.

Abogados: Licda. Fior Daliza E. Reyes García y Lic. Elpidio Beltré Luciano.

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 **16 de septiembre de 2020**, año 177° de la Independencia y año 158° de la Restauración, dicta en audiencia pública, la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por la entidad Industrias Rodríguez, C. por A., contra la sentencia núm. 029-2017-SSEN-005, de fecha el 30 de enero 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

1. El recurso fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 2 de febrero de 2018, en la secretaría de la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, a requerimiento de la entidad Industrias Rodríguez, C. por A., organizada conforme con las leyes de la República, con domicilio y asiento social en la calle María Montés, núm. 241, Santo Domingo, Distrito Nacional, representada por Rayza Josefina Rodríguez Sotomayor de Cruz, dominicana, portadora de la cédula de identidad y electoral núm. 001-1018503-0, domiciliada y residente en la ciudad de Santo Domingo, Distrito Nacional; la cual tiene como abogados constituidos y apoderados especiales al Dr. Carlos R. Hernández y al Lcdo. Nicolás García Mejía, dominicanos, tenedores de las cédulas de identidad y electoral núm. 001-0776633-9 y 001-1390188-8, con estudio profesional, abierto en común, en la calle José Brea Peña núm. 7, ensanche Evaristo Morales, Santo Domingo, Distrito Nacional.

2. La defensa al recurso de casación fue presentada mediante memorial depositado en fecha 20 de febrero de 2018, en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, por Manuel Castro Eusebio, dominicano, titular de la cédula de identidad y electoral núm. 225-0003948-6, con domicilio y residencia en la manzana núm. 325, urbanización Bambú III, sector Haras Nacionales, municipio Santo Domingo Norte, provincia Santo Domingo; quien tiene como abogados constituidos y apoderados a los Lcdos. Fior Daliza E. Reyes García y Elpidio Beltré Luciano, dominicanos, provistos de las cédulas de identidad y electoral núms. 001- 0108198-2 y 001-1185950-0, con estudio profesional, abierto en común, en la avenida Leopoldo Navarro, esquina calle Cotubanamá, núm. 59, sector Don Bosco, Santo Domingo, Distrito Nacional.

3. La audiencia fue celebrada por esta Tercera Sala, en atribuciones *laborales* en fecha 18 de marzo de 2020, integrada por los magistrados Manuel R. Herrera Carbuccia, en funciones de presidente, Anselmo

Alejandro Bello F., Moisés A. Ferrer Landrón y Rafael Vásquez Goico, jueces miembros, asistidos de la secretaria y del alguacil de estrados.

II. Antecedentes

4. Sustentado en una alegada dimisión justificada Manuel Castro Eusebio incoó una demanda en cobro de prestaciones laborales, derechos adquiridos, salarios caídos, dietas atrasadas e indemnización por daños y perjuicios, contra la entidad Industrias Rodríguez, C. por A., y la señora Rayza Rodríguez, dictando la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 177/2017, de fecha 2 de junio de 2017, mediante la cual excluyó a Rayza Rodríguez por no demostrarse la existencia de la relación laboral y declaró resuelto el contrato de trabajo por dimisión injustificada entre el trabajador y la entidad Industrias Rodríguez C. por A, rechazando en consecuencia la demanda en cobro de prestaciones laborales e indemnización por daños y perjuicios y la acogió en lo concerniente a los derechos adquiridos, salarios caídos y dietas atrasadas.

5. La referida decisión fue recurrida de manera principal, por Manuel Castro Eusebio y de manera incidental por la entidad comercial Industrias Rodríguez, C por A., y señora Raysa Josefina Rodríguez Sotomayor de Cruz, dictando la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 029-2017-SEN-005, de fecha 30 de enero de 2018, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

PRIMERO: Declara regulares y válidos en la forma los recursos de apelación incoados por el señor MANUEL CASTRO EUSEBIO, y la empresa INDUSTRIAS RODRÍGUEZ, C. POR A. Y SRA. RAYZA JOSEFINA RODRÍGUEZ SOTOMAYOR, por haber sido hechas conforme a derecho; **SEGUNDO:** ACOGE el recurso de apelación principal, RECHAZA el incidental por las razones expuestas en el cuerpo de esta sentencia, en consecuencia REVOCA la sentencia impugnada, en cuanto al pago de las prestaciones laborales e indemnización supletoria que se ordenan pagar; **TERCERO:** CONDENA a la empresa INDUSTRIAS RODRÍGUEZ, CXA., a pagar al señor MANUEL CASTRO EUSEBIO, la suma y conceptos siguientes 28 días de preaviso igual a RD\$15,986.56; 230 días de cesantía igual a RD\$131,263.11, más 06 meses de la indemnización del artículo 95, ordinal 3ero del Código de Trabajo igual a RD\$81,600.00 en adición a las demás condenaciones que contiene la sentencia impugnada, todo en base a un salario de RD\$13,600.00 mensual y un tiempo de 10 años y 1 mes de trabajo; **CUARTO:** CONDENA a INDUSTRIAS RODRÍGUEZ, CXA, al pago de las costas del procedimiento y dispone los mismos a favor de los LICDOS. FIOR DALIZA GARCÍA Y ELPIDIO BELTRÉ LUCIANO, quienes afirman haberlas avanzando en su totalidad. “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

6. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: “**Primer medio:** Errónea interpretación del artículo 100 del Código de Trabajo. **Segundo medio:** Vicio de falta de base legal”.

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar

Juez ponente: Moisés A. Ferrer Landrón

7. De conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la República, el 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, el 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.

8. Para apuntalar su primer medio de casación, la parte recurrente alega, en esencia, que la corte a

qua incurrió en una errónea interpretación del artículo 100 del Código de Trabajo al establecer que el hoy recurrido le dio cumplimiento a dicha norma jurídica al comunicarle su dimisión al Ministerio de Trabajo, aun cuando esta no le fue comunicada al actual recurrente en calidad de empleador, lo que era de carácter obligatorio; que la corte *a qua* incurre en una errónea interpretación del referido texto legal al no examinarlo de manera combinada con las disposiciones del artículo 96 y siguientes del referido código, lo cual debió hacer por tratarse de un conjunto de artículos con un procedimiento claramente definido.

9. La valoración del medio requiere referirnos a las incidencias suscitadas en el proceso ante la jurisdicción de fondo, establecidas de la sentencia impugnada y de los documentos por ella referidos: a) que el hoy recurrido incoó una demanda laboral por alegada dimisión justificada en contra del actual recurrente quien en su defensa solicitó el rechazo de la demanda, cuyas pretensiones fueron acogidas por el Juzgado de Trabajo rechazando la demanda en cuanto al cobro de prestaciones laborales por entender que la dimisión se reputaba injustificada, por no haber sido comunicada al Ministerio de Trabajo y acogiéndola en lo relativo a los derechos adquiridos, salarios caídos y dietas atrasada; b) que el hoy recurrido interpuso recurso de apelación fundamentado en que no estaba obligado a cumplir con la notificación de la dimisión al empleador si se produce ante la autoridad de trabajo correspondiente, como al efecto ocurrió en fecha 6 de septiembre y que la dimisión le fue notificada a este mediante acto núm. 1091/16 de fecha 7 de septiembre de 2016, instrumentado por el ministerial Faustino Arturo Romero Tavárez, alguacil de estrado de la Segunda Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional; c) que la corte *a qua* acogió el recurso de apelación y revocó la decisión de primer grado en lo concerniente al cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 100 del Código de Trabajo, fundamentada en que dicho artículo no genera sanción por la falta de notificación de la dimisión al empleador, declarando justificada la dimisión por no tener la entidad un comité mixto de higiene y seguridad.

10. Para fundamentar su decisión la corte *a qua* expuso los motivos que textualmente se transcriben a continuación:

“Que en relación a la justa causa de la dimisión las partes discuten seriamente en primer término sobre la regularidad de la notificación de la misma al Ministerio de Trabajo y al empleador, alegando la empresa que el trabajador lo hizo fuera del orden que establece el artículo 100 del Código de Trabajo, que por tanto la dimisión es injustificada; el trabajador recurrente sostiene que el artículo 100 no sanciona la no notificación al empleador lo que ha sido consagrado por la jurisprudencia. Que en este sentido del estudio de contenido del Art. 100 del Código de Trabajo y del criterio jurisprudencial laboral de la Suprema Corte de Justicia, se establece que ciertamente como alega el trabajador recurrente, en el caso de la dimisión la no comunicación al empleador de la misma no está penalizada, su obligación legal de comunicar la dimisión al departamento de trabajo es suficiente para el cumplimiento del artículo 100 del Código de Trabajo, razón por la que se declara la regularidad de dicha comunicación” (sic).

11. El artículo 100 del Código de Trabajo establece que: *en las cuarenta y ocho horas siguientes a la dimisión, el trabajador la comunicará, con indicación de causa, tanto al empleador, como al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones. La dimisión no comunicada a la autoridad de trabajo correspondiente en el término mencionado, se reputa que carece de justa causa. El trabajador no está obligado a cumplir con esta obligación si la dimisión se produce ante la autoridad de trabajo correspondiente.*

12. Luego del estudio de la sentencia impugnada y los documentos anexos al expediente instruidos por los jueces del fondo, esta Tercera Sala advierte que, contrario a lo sostenido por el recurrente, el hoy recurrido le dio cumplimiento al artículo 100 del Código de Trabajo antes transcrito por haber comunicado la dimisión al Ministerio de Trabajo a través de la comunicación de fecha 6 de septiembre de 2016 y al día siguiente al empleador a través del acto de núm. 1091/16 de fecha 7 de septiembre de 2016, instrumentado por el ministerial Faustino Arturo Romero Tavárez, alguacil de estrado de la Segunda Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional.

13. Sobre este particular ha sido criterio constante de esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia

que: *“Si bien, el trabajador que presenta dimisión de su contrato de trabajo está obligado a comunicar su decisión a las autoridades de trabajo y a su empleador, en el plazo de 48 horas subsiguientes a la dimisión, el artículo 100 del Código de Trabajo, que establece esa obligación, solo sanciona la omisión de comunicación, al Departamento de Trabajo, reputándola como carente de justa causa, sin disponer sanción alguna contra el trabajador dimitente que no hace la comunicación en el referido plazo a su empleador”*; en tal sentido el hecho de que el trabajador no comunicara su dimisión a la parte empleadora no la invalida en cuanto a su forma, como argumenta la exponente, debido a que las disposiciones contenidas en el artículo 100 del Código de Trabajo solo sancionan la ausencia de notificación al departamento de trabajo o la representación local que ejerza sus funciones, lo cual fue cumplido, por lo que se desestima el medio examinado.

14. Para apuntalar su segundo medio de casación el hoy recurrente alega violaciones distintas en su configuración y solución, razón por la cual serán analizadas por aspectos para mantener la coherencia en la sentencia; en un primer aspecto alega, en esencia, que la Corte incurrió en falta de base legal al limitarse a declarar justificada la dimisión por no tener constituido el Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo sin analizar ni ofrecer motivos suficientes que determinen si su falta constituía un riesgo para la salud del hoy recurrido.

15. Para fundamentar el aspecto examinado la corte *a qua* expuso los motivos que textualmente se transcriben a continuación:

“Que en cuanto al fondo propiamente dicho de la dimisión que nos ocupa, examinadas las causales que presenta el recurrente principal y en el entendido de que una sola falta es necesaria para tipificar la justeza de la dimisión, se advierte que el trabajador alega en su carta de dimisión que la empresa no cumplía con lo dispuesto con el decreto No. 522/06 y sus reglamentos sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, con tener constituido un Comité Mixto de Higiene y Salud en la empresa. Que aun cuando la empresa admite implícitamente esto, en el expediente figura depositado por el recurrente la certificación No. 183/2016, de fecha 02 de septiembre del 2016, de la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial, en la que consta que la empresa recurrida no ha registrado el Comité Mixto, ni el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo; lo obviamente constituye una violación y falta al decreto No. 522/2006 que aprueba el reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus resoluciones complementarias No. 04-2007 y 07-2007. Que la empresa recurrida en su escrito de apelación incidental y de replica sostiene que el trabajador no ha presentado pruebas de sufrir algún percance en el desempeño de sus funciones, no obstante es evidente que la labor de transportar gas o combustible entraña sus riesgos; en todo caso la empresa recurrida está obligada a cumplir las leyes y reglamentos sobre seguridad y salud en el trabajo para protección de sus empleados. Que el ordinal 11 del Art. 97 del Código de Trabajo obliga al cumplimiento de las medidas de seguridad que establece la Ley, aspectos no cumplidos por la empresa recurrida en el caso que nos ocupa. Que de lo anteriormente enunciado esta Corte establece el incumplimiento de parte de la empresa recurrente a los dispuestos por el decreto 522/06 de fecha 17 de octubre del 2006, y sus resoluciones, en perjuicio del trabajador recurrido, por vía de consecuencia declara justificada la dimisión presentada por el señor Manuel Castro Eusebio, en fe de lo cual acoge su demanda en cobro de prestaciones laborales e indemnizaciones supletoria por tener fundamento jurídico” (sic).

16. De la lectura de los fundamentos de la sentencia impugnada esta Tercera Sala advierte que la corte *a qua* en la página 11 de su decisión indicó que: *“es evidente que la labor de transportar gas o combustible entraña sus riesgos”* por lo que esta Corte de Casación considera que en sus motivos deja entrever que, por la naturaleza de la entidad y la labor que el trabajador desempeñaba, era evidente que el actual recurrente debía cumplir con su obligación de tener un Comité Mixto de Higiene y Seguridad en la entidad, además aun si dicha decisión no hubiera indicado el riesgo que justifique la pertinencia de que la entidad recurrente tuviera un Comité Mixto de Seguridad, Higiene y Salud en el trabajo también estuviera correcta ya que es obligación de toda empresa en calidad de empleadora aplicar un reglamento de higiene y salud como medida preventiva haya o no riesgo en las labores desempeñadas.

17. Sobre el particular esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia se apartó del criterio

jurisprudencial sostenido y ha juzgado que: “*el no cumplimiento de las disposiciones del decreto núm. 522-06, que crea el Reglamento de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo, deviene en un incumplimiento de una obligación a cargo del empleador, del establecimiento de medidas preventivas y de seguridad previstas en las leyes, al tenor de las disposiciones del artículo 97, ordinal 11° de la legislación laboral, que da derecho al trabajador a ejercer la dimisión, como al efecto hizo el hoy recurrido*”; razón por la cual al no existir en la sentencia impugnada los vicios denunciados este aspecto es desestimado.

18. En su segundo y último aspecto la parte recurrente alega, en esencia, que la corte *a qua* incurrió en falta de base legal al condenarlo al pago de unas alegadas dietas, otorgando valor probatorio a los recibos aportados por el hoy recurrido y condenar al recurrente al pago de quincenas, no obstante dichos documentos no contienen indicios de haber sido emitidos por la entidad, debiendo valorar que pudieron ser hechos por cualquier persona con conocimientos de informática, motivo por el cual el actual recurrente no los impugnó, por lo que no podían ser tomados en cuenta por la alzada.

19. Para fundamentar el aspecto examinado la corte *a qua* expuso los motivos que textualmente se transcriben a continuación:

“(…) Que la parte recurrida y recurrente incidental apeló el punto referente al pago de dietas al trabajador sobre la base de que este en ningún momento ha probado que generó dichas dietas, y que no le aplica a este concepto el artículo 16 del Código de Trabajo sobre la excepción probatoria, pues no se trata del salario; sobre este aspecto el trabajador recurrente aporta como medio de pruebas el depósito de 17 copias de formularios de relación de distribución de dietas de la 1ra. Quincena de septiembre del 2015 hasta la 1ra quincena del junio del 2016; documentos que contienen el logo de la empresa y están firmados por el señor Juan Checo Rodríguez, que los mismos se nota que la empresa admite el pago de dietas en dichas quincenas al trabajador sin que prueba haber pagado las mismas; por estas razones se confirma las condenaciones de dietas que hizo el tribunal a quo a favor del trabajador recurrente; rechazando por improcedente y mal fundado este alegato de la empresa” (sic).

20. De lo anterior se desprende que la corte *a qua* actuó conforme a derecho al otorgarle valor probatorio a los recibos aportados por el recurrido en apoyo a sus pretensiones; que pudieron constatar y así lo hacen constar en su sentencia, que dichos recibos contenían tanto el logo de la empresa como la firma de su presidente; que al no ser controvertidos por la parte recurrente cuando tuvo la oportunidad de hacerlo es un indicativo que lo admitía implícitamente por lo que mal pudiera ahora en casación pretender desconocerlos; que en ese sentido esta Corte de Casación ha establecido que: “*los jueces del fondo son soberanos en la apreciación de las pruebas aportadas al debate, lo cual escapa al control de casación, salvo desnaturalización o evidente error material*”; lo que no se advierte en la especie, razón por la cual el presente aspecto debe ser desestimado.

22. 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, sin incurrir en los vicios denunciados por la parte recurrente en los medios analizados, por lo que procede rechazar el recurso de casación.

23. Conforme con las disposiciones de los artículos 65 de la Ley núm. 3726-53 sobre Procedimiento de Casación y 130 del Código de Procedimiento Civil, toda parte que sucumba en este recurso será condenada al pago de las costas, lo que aplica en la especie.

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 Industrias Rodríguez, C. por A., contra la sentencia núm. 029-2017-SS-005, de fecha 30 de enero de 2018, dictada por la

Segunda Sala 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 de los Lcdos. Fior Daliza E. Reyes García y Elpidio Beltré Luciano, abogados de la parte recurrida, quienes afirman avanzarlas en su mayor parte.

Firmado: Manuel Alexis Read Ortiz, Manuel R. Herrera Carbuccia, Moisés A. Ferrer Landrón, Anselmo Alejandro Bello F. y 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, Secretario General, que certifico.