
Sentencia impugnada: Corte de Apelación de Puerto Plata, del 27 de julio 2017.

Materia: Laboral.

Recurrente: Aeropuertos Dominicanos Siglo XXI, SA.

Abogados: Dr. Carlos R. Hernández y Licda. María Elena Gratereaux.

Recurrido: Ramón Elpidio Fernández González.

Abogado: Lic. Wáskar Enrique Marmolejos Balbuena.

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 por la secretaria de la Sala, en la sede de la Suprema Corte de Justicia, ubicada en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, en fecha **28 de octubre 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 Aeropuertos Dominicanos Siglo XXI, SA., contra la sentencia núm. 627-2017-SSEN-00134, de fecha 27 de julio 2017, dictada por la Corte de Apelación del Departamento Judicial de Puerto Plata, en atribuciones laborales, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

I. Trámites del recurso

1. El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 15 de septiembre de 2017, en la secretaría de la Corte de Apelación del Departamento Judicial de Puerto Plata, suscrito por el Dr. Carlos R. Hernández y la Licda. María Elena Gratereaux, dominicanos, tenedores de las cédulas de identidad y electoral núm. 001-0776633-9 y 002-0100941-2, con estudio profesional, abierto en común, en la calle José Brea Peña núm. 7, sector Evaristo Morales, Santo Domingo, Distrito Nacional, actuando como abogados constituidos de la entidad Aeropuertos Dominicanos Siglo XXI, SA., entidad organizada de acuerdo con las leyes de la República, con domicilio social ubicado en el Aeropuerto Internacional Gregorio Luperón (AIGL), entre los municipios Sosúa y San Felipe de Puerto Plata, provincia Puerto Plata, representada por su directora Mónica Infante Henríquez, dominicana, titular de la cédula de identidad y electoral núm. 001-1342612-6, domiciliada y residente en Santo Domingo, Distrito Nacional.

2. La defensa al recurso de casación fue presentada mediante memorial depositado en fecha 19 de diciembre de 2019, en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, suscrito por el Lcdo. Wáskar Enrique Marmolejos Balbuena, dominicano, portador de la cédula personal de identidad núm. 037-0015410-1, con estudio profesional abierto en la oficina de abogados "Marmolejos, Balbuena & Asociados", ubicada en la calle 12 de julio núm. 57, local 4, 2° nivel, municipio San Felipe de Puerto Plata,

provincia Puerto Plata y domicilio *ad hoc* en la intersección formada por las calles Cayetano Rodríguez y Juan Sánchez Ramírez núm. 163, local 2-B, 2° nivel, edif. El Cuadrante, sector Gascue, Santo Domingo, Distrito Nacional, lugar en el que se encuentra la oficina de abogados “Ramos & Calzada”, actuando como abogado constituido de Ramón Elpidio Fernández González, dominicano, tenedor de la cédula de identidad y electoral núm. 37-0039671-0, domiciliado y residente en la calle Principal núm. 8, sector San Piñé, Cantabria, municipio San Felipe de Puerto Plata, provincia Puerto Plata.

3. La audiencia fue celebrada por esta Tercera Sala, en atribuciones *laborales*, en fecha 19 de agosto 2020, integrada por los magistrados Manuel A. Read Ortiz, presidente, Manuel R. Herrera Carbuccia, Anselmo Alejandro Bello F., Moisés A. Ferrer Landrón y Rafael Vásquez Goico, jueces miembros, asistidos por la secretaria y el alguacil de estrado.

II. Antecedentes

4. Sustentado en una alegada dimisión justificada, Ramón Elpidio Fernández González incoó una demanda en reclamación de pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos y reparación de daños y perjuicios, contra la entidad Aeropuertos Dominicanos Siglo XXI, SA., los señores Yolanda Martínez Capella, José Tejeiro, Laura Lirola y Julio Lebrón, en ocasión de la cual la parte hoy recurrente realizó una oferta real de pago, dictando el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Puerto Plata, la sentencia núm. 465-2016-SENT-00480, de fecha 26 de octubre de 2016, que excluyó a las personas físicas, declaró resuelto el contrato de trabajo por dimisión justificada con responsabilidad para la empleadora, condenó al pago de preaviso, cesantía, vacaciones, reparto de los beneficios de la empresa y seis (6) meses de salario ordinario en virtud de las disposiciones del artículo 95, ordinal 3° del Código de Trabajo y rechazó la oferta real de pago por no haber ofertado la totalidad de los derechos adquiridos.

5. La referida decisión fue recurrida, de manera principal, por la entidad Aeropuertos Dominicanos Siglo XXI, SA. y de manera incidental por Ramón Elpidio Fernández González, dictando la Corte de Apelación del Departamento Judicial de Puerto Plata, en atribuciones laborales, la sentencia núm. 627-2017-SEN-00134, de fecha 27 de julio 2017, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

PRIMERO: *En cuanto al fondo, rechaza el recurso de apelación principal interpuesto por Aeropuertos Dominicanos Siglo XXI S.A. y de manera incidental por el Sr. Ramón Elpidio Fernández González, contra la Sentencia Laboral No. 465-2016-SENT-00480, de fecha veintiséis (26) del mes de octubre del año dos mil dieciséis (2016), dictada por el Juzgado Laboral del Distrito Judicial de Puerto Plata, por los motivos expuestos en esta decisión.-* **SEGUNDO:** *Ratifica la sentencia recurrida cuyo dispositivo consta en el cuerpo de la presente sentencia;* **TERCERO:** *Compensa las costas (sic).*

III. Medios de casación

6. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: “**Primer medio:** Violación a la ley: art. 100 del Código de Trabajo y falta de base legal. La dimisión no notificada al empleador es injustificada jure et de jure. **Segundo medio:** Violación a la ley: arts. 96 y 97 del Código de Trabajo y falta de base legal” (sic)

IV. Considerando de la Tercera Sala, después de deliberar:

Juez ponente: Moisés A. Ferrer Landrón

7. De conformidad con lo que establece 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 y 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 la violación del artículo 100 del Código de Trabajo, toda vez que desde que fue instituida la dimisión como figura jurídica y forma de terminación del contrato de trabajo, la regla es que el trabajador debe comunicarla con indicación de causa, tanto al empleador como al Ministerio de Trabajo; que admitir

que una dimisión es justificada cuando solo ha sido notificada al Ministerio de Trabajo, distorsiona el propósito de la ley, tal como ha ocurrido, pues es de principio que la terminación del contrato de trabajo se produce y perfecciona cuando el destinatario se entera de la decisión de dimitir del trabajador; en la especie, la recurrente se enteró de la dimisión al momento de serle notificado el acto de alguacil núm. 91/2016, de fecha 21 de abril 2016, contentivo de su dimisión, siendo en este instante cuando se perfecciona la terminación del contrato de trabajo, momento a partir del cual el dimitente tiene un plazo de 48 horas para comunicar al Ministerio de trabajo, que al no hacerlo así, la dimisión resulta injustificada, sin necesidad de examinar las bases en que se sustenta.

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

“En cuanto a que la dimisión no estaba justificada por no haber comunicado la misma el trabajador al empleador, de la lectura de la sentencia impugnada se establece que el juez *a-quo* estatuyó en los considerandos 1 y 2 de la página 10 de la sentencia recurrida: “Que al ponderar el presente expediente, hemos comprobado que la parte demandante, solamente remitió su comunicación de dimisión a la representación local del Ministerio de trabajo, mas no remitió dicha comunicación al empleador. No obstante, de acuerdo a las prescripciones del artículo 100 del Código de Trabajo esto no constituye una falta, en razón de que dicho artículo sólo establece sanción para el caso de que la dimisión no sea comunicada a la autoridad laboral correspondiente, por lo que en este sentido debe considerarse dicha carta de dimisión regular (...) Que al respecto la Suprema Corte de Justicia ha dicho: “Cualquier vicio que haya tenido el acto No. 18, mediante el cual el trabajador notificó la dimisión del contrato de trabajo ejercida por él que determinara la nulidad del acto, no tiene ninguna repercusión en la especie, pues la ley no sanciona la no comunicación de la dimisión al empleador, pues de acuerdo al artículo 100, ya indicado, es la falta de comunicación a las autoridades de trabajo la que hace reputar carente de justa causa a la dimisión, no haciendo deducir ninguna consecuencia contra el trabajador que no comunica la dimisión al empleador...” motivos que esta Corte comparte, por lo que debe rechazar el medio de recurso propuesto por el recurrente” (sic).

10. Contrario a lo señalado por el hoy recurrente en su primer medio examinado, la corte *a qua* no incurre en violación al artículo 100 del Código de Trabajo al declarar justificada la dimisión presentada por el trabajador, ya que nada impide al trabajador dirigirse en primer lugar al Ministerio de Trabajo Motivo por el que no puede sancionarse la omisión de notificación al empleador, en el caso de la dimisión. Además de lo indicado anteriormente, es preciso destacar que ha sido jurisprudencia pacífica de esta Tercera Sala, que la no comunicación de la dimisión a la parte empleadora no acarrea sanción alguna con respecto a la justa causa de ésta, ya que el propio artículo 100 del Código de Trabajo no contempla dicha posibilidad. En ese mismo orden de ideas, esta corte de casación considera que este tipo de medida sancionatoria y restrictiva de derechos de los particulares, *se aplicaría a los trabajadores, debe estar consagrada expresamente en una ley, al tenor del artículo 74. 2 de la Constitución, ya que se consideraría una regulación de aspectos muy vinculados al derecho Fundamental al Trabajo, establecido en el artículo 62 de la Constitución*, razón por la cual al no incurrir la sentencia impugnada en la violación denunciada por la recurrente procede rechazar el medio examinado.

11. Respecto del argumento sustentando en que la dimisión no se perfecciona por la falta de notificación al empleador, es preciso establecer que mediante la comunicación producida ante el ministerio de trabajo el trabajador sentó el hecho material de la terminación del contrato de trabajo ejercida y manifestó su voluntad inequívoca de no continuar con este, lo que fue ratificado al no presentarse con posterioridad a prestar los servicios para los que fue contratado, de allí que no pueda desconocerse la existencia de la dimisión por no producirse una actuación que, como previamente hemos señalado, su omisión no es sancionada, por lo tanto, este argumento también debe ser desestimado.

12. Para apuntalar su segundo medio de casación, la parte recurrente alega, en esencia, que la corte *a qua* retuvo como causa de dimisión el hecho de que la empresa no tenía un botiquín de primeros auxilios, siendo esta una exigencia prevista en el ordinal 4° del artículo 46 del Código de Trabajo, sin embargo, esta

disposición legal no figura como una de las causas de dimisión enunciadas en el artículo 97 del Código de Trabajo ni mucho menos constituye una falta grave que la pueda justificar; que el tribunal *a quo* se excedió al declarar justificada una dimisión por no tener la empleadora un botiquín de primeros auxilios en la empresa, más aún cuando la jurisprudencia establecida por la corte de casación ha señalado que una dimisión no queda justificada por el mero incumplimiento de una normativa de higiene y seguridad en el trabajo, sino que el dimitente tiene que probar el agravio.

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

“En cuanto al medio de recurso en que el recurrente argumenta que la falta de un botiquín no está prevista como una causa de dimisión aduciendo que el despido y la dimisión solo se justifican por la comisión de una falta grave que la pueda justificar, que según jurisprudencia reciente la dimisión no queda justificada por el incumplimiento de una norma de higiene y seguridad en el trabajo, sino que el dimitente tiene que probar el agravio; al respecto el Juez *a-quo* estatuyó en el 4to. y en el 6to. Considerandos de la página 11 de la sentencia lo siguiente: “CONSIDERANDO: Que refiriéndose a este ordinal, el profesor Rafael F. Albuquerque, en su libro Derecho del Trabajo, Tomo II, página 271, dice: ” ...; y la de instalar para el servicio de los obreros un botiquín de primeros auxilios, son todos hechos que justifican la dimisión (Art. 97, ordinal 13°). CONSIDERANDO: Que sin embargo, lo relativo al botiquín se hace referencia en el artículo 46 ordinal 4° del Código de Trabajo, el cual guarda relación con lo establecido en los ordinales 11 y 14 del artículo 97, siendo considerado por el tribunal como una justa causa de dimisión, en razón de que la parte demandada no demostró que en instalaciones existiera un botiquín de primeros auxilios, cuyo contenido lo vino a prever la resolución No. 34/91”; que esta Corte comparte el criterio del Juez *a quo* en el sentido de que la inexistencia de botiquín en lugar de trabajo del empleado quien era archivista en la empresa, conllevaba riesgo para su salud que ameritaba de esta última proveer de los mecanismos preventivos para la seguridad e higiene del puesto de trabajo, tomando en cuenta que se trabaja con archivos físicos y materiales en instalaciones que en un momento dado puede poner en riesgo la salud e integridad del trabajador, en ese sentido de la lectura del artículo 97 del Código de trabajo no se desprende el pretendido agravio sufrido por el trabajador pues de su texto se desprende la puesta en peligro para el trabajador por no cumplir el empleador las medidas preventivas y de seguridad que las leyes ponen a su cargo, en ese sentido el artículo 46.4 del Código de trabajo pone a cargo del empleador instalar un botiquín de primeros auxilios para el servicio de los obreros; por lo que el medio de recurso debe ser rechazado en este aspecto”(sic).

14. Que si bien es cierto, como alega la recurrente, que la jurisprudencia de esta corte de casación había mantenido el criterio de que la falta de un botiquín de primeros auxilios en la empresa, aunque constituía un incumplimiento a una medida de higiene y seguridad prevista en el Decreto núm. 552-06, que crea el Reglamento de Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo, no era suficiente para declarar justificada la dimisión presentada por un trabajador, sino que era imperativo demostrar que tal incumplimiento le ocasionaba un daño o representaba un riesgo para el trabajador, esta Tercera Sala debe advertir que recientemente se apartó de dicho criterio al establecer que: *el ejercicio de la dimisión por no conformar el empleador el Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo, o en su defecto, no demostrar su efectiva conformación, no debe ser acogida o denegada atendiendo al resultado de la comprobación de los riesgos laborales específicos a que se vean sometidos los trabajadores por el no cumplimiento de las normas de salud, seguridad e higiene en el trabajo, puesto que tal y como se desprende el Decreto núm. 522-06, este conjunto de normas persigue la “prevención del riesgo laboral” o sea, evitar llegar a la realización de un daño a la salud de los trabajadores estableciendo pautas en ese sentido. Es que tal y como se ha dicho, cualquier acción que tienda a impedir la prevención en esta materia, como sería cualquier negligencia del empleador para la conformación del Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo, debe entenderse como un atentado a la salud y seguridad de los trabajadores, esto es, siempre será una falta grave a la obligación de seguridad que tiene el empleador capaz de justificar la dimisión ejercida por el trabajador sobre esa base, la cual se acrecentará o disminuirá dependiendo de la*

naturaleza de las labores en la empresa, pero todo bajo el entendido de que toda falta con aptitud para terminar un contrato de trabajo deberá ser grave; que, en ese sentido, la corte *a qua* actuó conforme a derecho y no violentó las disposiciones contenidas en los artículos 96 y 97 del Código de Trabajo, al establecer que el empleador recurrente no cumplió con las medidas preventivas y de seguridad al no poseer entre sus instalaciones un botiquín de primeros auxilios, falta que ciertamente se desprende de lo dispuesto en el numeral 13° del último artículo mencionado y que se complementa con la obligación señalada específicamente en el numeral 4° del artículo 46 del citado texto legal, y qué, conforme el criterio jurisprudencial sentado recientemente, constituye una falta grave que constituye fehacientemente una causal de dimisión, razón por la cual procede a rechazar el medio de casación examinado.

15. Finalmente, el estudio general 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, por lo que procede rechazar el presente recurso de casación.

16. Al tenor de las disposiciones del artículo 65 de la Ley núm. 3726-53, del 29 de diciembre de 1953, sobre Procedimiento de Casación, toda parte que sucumba en el recurso de casación será condenado al pago de las costas del procedimiento.

V. 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 Aeropuertos Dominicanos Siglo XXI, SA. (Aerodom), contra la sentencia núm. 627-2017-SSEN-00134, de fecha 27 de julio 2017, dictada por la Corte de Apelación del Departamento Judicial de Puerto Plata, en atribuciones laborales, 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. Wáskar Enrique Marmolejos Balbuena, abogado de la parte recurrida, quien afirma avanzarlas en su totalidad.

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

www.poderjudici