
Sentencia impugnada:	Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, del 30 de enero de 2019.
Materia:	Laboral.
Recurrentes:	Kansas City Royals Baseball Corporation y Fundación Dominican Royals.
Abogados:	Dres. Tomás Hernández Metz, Manuel Madera Acosta, Dra. Sarah de León Perelló y Lic. Federico Pinchinat Torres.
Recurrido:	Alvin Rafael Cuevas Méndez.
Abogado:	Lic. Gregorio García Villavizar.

DIOS, PATRIA Y LIBERTAD

República Dominicana

En nombre de la República, las SALAS REUNIDAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA, competentes para conocer del segundo recurso de casación relacionado con el mismo punto, con sede en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Luis Henry Molina Peña, quien la preside y los magistrados Manuel Ramón Herrera Carbuccia, Pilar Jiménez Ortiz, Blas Rafael Fernández Gómez, Justiniano Montero Montero, Napoleón Ricardo Estévez Lavandier, Samuel Amaury Arias Arzeno, Fran Euclides Soto Sánchez, María Gerinelda Garabito Ramírez, Vanessa Elizabeth Acosta Peralta, Anselmo Alejandro Bello Ferreras y Rafael Vasquez Goico, jueces miembros, en fecha 11 de marzo de 2021 del año 2021, año 177 de la Independencia y año 158 de la Restauración, dictan en audiencia pública la sentencia siguiente:

Con relación al recurso de casación en contra de la sentencia núm. 029-2019-SSN-013, dictada en fecha 30 de enero del año 2019, por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, como tribunal de envío, cuyo dispositivo aparece copiado más adelante; incoado por las sociedades Kansas City Royals Baseball Corporation, entidad organizada y existente de conformidad con las leyes de los Estados Unidos de América, con sus oficinas ejecutivas y domicilio en Kauffman Stadium One Royal Way, Kansas City, Estado de Missouri 64129, Estados Unidos de América; y Fundación Dominican Royals, entidad organizada y existente de conformidad con las leyes de la República Dominicana; los cuales tienen como abogados y apoderados especiales a los Dres. Tomás Hernández Metz, Sarah de León Perelló y Manuel Madera Acosta y al Lcdo. Federico Pinchinat Torres, dominicanos, mayores de edad, Abogados de los Tribunales de la República, titulares de las cédulas de identidad y electoral núms. 001-0198044-7, 001-0202361-1, 001-1355839-9 y 001-1614425-4, respectivamente, con su estudio profesional abierto en común en la Oficina de Abogados y Consultores Headrick, Rizik, Álvarez & Fernández, sita en el sexto piso del Edf. Torre Piantini, ubicada en la esquina formada por las avenidas Gustavo Mejía Ricart y Abraham Lincoln, ensanche Piantini, Santo Domingo, Distrito Nacional.

VISTOS TODOS LOS DOCUMENTOS QUE REPOSAN EN EL EXPEDIENTE, RESULTA LO SIGUIENTE

El memorial de casación depositado en fecha 11 de febrero del año 2019, en la secretaría de la corte *a qua*, mediante el cual la parte recurrente, Kansas City Royals Baseball Corporation y Fundación Dominican Royals, interpuso su recurso de casación, por intermedio de sus abogados.

El memorial de defensa depositado en fecha 4 de marzo del año 2019, en la secretaría de esta Suprema Corte de Justicia, por la parte recurrida Alvin Rafael Cuevas Méndez, a través de sus asesores legales.

La Ley núm. 25-91 del 15 de octubre de 1991, Orgánica de la Suprema Corte de Justicia, modificada por la Ley núm. 156-97 de 1997.

Los textos legales invocados por la parte recurrente, así como los artículos 1 y 65 de la Ley sobre Procedimiento de Casación.

Para conocer del asunto fue fijada la audiencia pública de fecha 11 de marzo del año 2020, estando presentes los jueces: Manuel Ramón Herrera Carbuccioni, juez primer sustituto de presidente; Pilar Jiménez Ortiz, Samuel Amaury Arias Arzenó, Napoleón R. Estévez Lavandier, Francisco Antonio Jerez Mena, Fran Euclides Soto Sánchez, Francisco A. Ortega Polanco, Rafael Vásquez Goico, Anselmo Alejandro Bello Ferreras, jueces de esta Suprema Corte de Justicia; Miguelina Ureña, Sarah Veras y Yadira de Moya, jueces suplente; asistidos del secretario general y del alguacil de turno, conocieron del recurso de casación de que se trata, reservándose el fallo para dictar sentencia en fecha posterior.

LAS SALAS REUNIDAS, LUEGO DE HABER DELIBERADO

1.- Esta Salas Reunidas está apoderada de un recurso de casación depositado en la corte *a qua*, en fecha 11 de febrero del año 2019, en contra de la sentencia núm. 029-2019-SSEN-013, dictada en fecha 30 de enero del año 2019, por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, que revoca la sentencia dictada por el tribunal de primer grado en lo referente a los daños y perjuicios, condenando a pagar a la empresa la suma de veinte mil pesos dominicanos con 00/100 centavos (RD\$20,000.00) y se revoca también en cuanto a los derechos adquiridos del año 2012, que no se reconocieron por la sentencia de primer grado, en consecuencia, se condena a la empresa a pagar al trabajador las sumas de ciento ocho mil cuatrocientos cincuenta y un pesos dominicanos con 44/100 centavos (RD\$108,451.44), por concepto de 14 días de vacaciones; ciento ochenta y cuatro mil quinientos noventa y nueve con 85/100 centavos (RD\$184,599.85), por concepto de salario de navidad del año 2012; cuatrocientos sesenta y cuatro mil setecientos noventa y un pesos dominicanos con 80/100 centavos (RD\$464,791.80), por concepto de 60 días de salario por participación en los beneficios de la empresa, todo respecto al año 2012; confirmando los demás aspectos de la sentencia recurrida.

2.- El artículo 15 de la Ley núm. 25-91 del 15 de octubre de 1991 Orgánica de la Suprema Corte de Justicia, modificada por la Ley núm. 156 de 1997, reza: *En los casos de Recurso de Casación las diferentes Cámaras que componen la Suprema Corte de Justicia, tendrán facultad de conocer el primer recurso de casación sobre cualquier punto. Sin embargo, cuando se trate de un segundo Recurso de Casación relacionado con el mismo punto, será competencia de las cámaras reunidas de la Suprema Corte de Justicia, o sea, de la Suprema Corte de Justicia en pleno, el conocimiento de los mismos.*

3.- Que del análisis del expediente y de los documentos que reposan en el mismo, se hacen constar los antecedentes siguientes:

a) Que en razón de una demanda en pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos y reparación de daños y perjuicios, por causa de dimisión, interpuesta por el señor Alvin Rafael Cuevas Méndez, en contra de la entidad Kansas City Royals Baseball Corporation y Fundación Dominican Royals; la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santo Domingo, dictó la sentencia núm. 401/2014, en fecha 18 de julio del año 2014, cuyo dispositivo es el siguiente: **Primero:** Rechaza, la incompetencia planteada por Kansas City Royals Baseball Corporation y Fundación Dominican Royals, por los motivos expuestos en el cuerpo de la presente decisión; **Segundo:** Declara regular y válida en cuanto a la forma, la presente demanda de fecha veintisiete (27) de diciembre de 2013, incoada por Alvin Rafael Cuevas Méndez en contra de Kansas City Royals Baseball Corporation y Fundación Dominican Royals por haber sido interpuesta de conformidad con la ley que rige la materia; **Tercero:** Excluye de la presente demanda a Dominican Royals, por los motivos expuestos en el cuerpo de la presente decisión; **Cuarto:** Declara

resuelto el contrato de trabajo por tiempo indefinido que vinculara al demandante Alvin Rafael Cuevas Méndez con la demandada Kansas City Royals Baseball Corporation, por dimisión justificada; **Quinto:** Acoge la presente demanda en pago de prestaciones laborales y derechos adquiridos por dimisión, en consecuencia, condena la parte demandada Kansas City Royals Baseball Corporation, pagar a favor del demandante señor Alvin Rafael Cuevas Méndez los valores siguientes: 28 días de salario ordinario por concepto de preaviso, ascendente a la suma de Doscientos Dieciséis Mil Novecientos Dos pesos con 89/100 (RD\$216,902.89); 138 días de salario ordinario por concepto de auxilio de cesantía, ascendente a la cantidad de Un Millón Sesenta y Nueve Mil Veintiún pesos dominicanos con 14/100 (RD\$1,069,021.14); 18 días de salario ordinario por concepto de compensación por vacaciones, ascendente a la suma de Ciento Treinta y Nueve Mil Cuatrocientos Treinta y Siete pesos dominicanos con 54/100 (RD\$139,437.54); la cantidad de Ciento Setenta y Un Mil Doscientos Sesenta y Siete pesos dominicanos con 64/100 (RD\$171,267.64) correspondiente a la proporción del salario de Navidad, la participación en los beneficios de la empresa, ascendente a suma de Cuatrocientos Sesenta y Cuatro Mil Setecientos Noventa y Un pesos dominicanos con 90/100 (RD\$464,791.90); más el valor de Un Millón Ciento Siete Mil Quinientos Noventa y Ocho pesos con 86/100 (RD\$1,107,598.86) por concepto de los meses de salario dejados de percibir por aplicación del artículo 95, ordinal 3ro. del Código de Trabajo; Para un total de Tres Millones Ciento Sesenta y Nueve Mil Diecinueve pesos con 97/100 (RD\$3,169,019.97), todo en base a un salario mensual de Ciento Ochenta y Cuatro Mil Quinientos Noventa y Nueve Pesos dominicanos con 85/100 (RD\$184,599.85) y un tiempo laborado de seis (6) años; **Sexto:** Rechaza la demanda en daños y perjuicios incoada por Kansas City Royals Baseball Corporation en contra Alvin Rafael Cuevas Méndez, por los motivos expuestos en el cuerpo de la presente decisión; **Séptimo:** Ordena el ajuste o indexación en el valor de la moneda durante el tiempo que mediere entre la fecha de la demanda y la fecha en que se pronunció la presente sentencia; **Octavo:** Compensa el pago de las costas del procedimiento por haber sucumbido ambas partes respectivamente en algunas de sus pretensiones; **Noveno:** Ordena la notificación de la presente sentencia con un alguacil de este tribunal.

b) Por no estar de acuerdo con la decisión anteriormente transcrita, Kansas City Royals Baseball Corporation y Fundación Dominican Royals y el señor Alvin Rafael Cuevas Méndez, recurrieron la decisión de primer grado, de lo cual intervino la sentencia núm. 136/2016, dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo, en fecha 22 de junio del año 2016, cuya parte dispositiva expresa: **Primero:** En cuanto a la forma, se declaran regulares y válidos ambos recursos de apelación interpuestos tanto de manera principal, por Kansas City Royals Baseball Corporation y Fundación Dominican Royals, en fecha diez (10) de octubre del año 2014, como de forma incidental, por el señor Alvin Rafael Cuevas Méndez, en fecha cinco (5) de noviembre del año 2014, ambos en contra de la sentencia núm. 401/2014, de fecha 18 de julio de 2013, dictada por la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santo Domingo; por haber sido interpuestos de conformidad con la ley que rige la materia; **Segundo:** En cuanto al fondo, acoge el recurso de apelación interpuesto por Kansas City Royals Baseball Corporation y Fundación Dominican Royals, y en consecuencia, se revoca la sentencia núm. 401/2014, de fecha 18 de julio de 2014, dictada por la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santo Domingo y declara la incompetencia de atribución de los tribunales de trabajo para conocer de la presente demanda, por consiguiente, envía el asunto por ante el comisionado de béisbol para conocer del referido litigio, por los motivos precedentemente enunciados; **Tercero:** Se reservan las costas para que sigan la suerte de lo principal.

c) Posteriormente, siendo la indicada decisión recurrida en casación, por el señor Alvin Rafael Cuevas Méndez, al respecto la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, dictó la sentencia núm. 490, en fecha 25 de julio del año 2018, mediante la cual casó la sentencia núm. 136/2016, dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo, en fecha 22 de junio del año 2016, disponiendo: **Primero:** Casa la sentencia dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo, en fecha 22 de junio del 2016, cuyo dispositivo se ha copiado en parte anterior del presente fallo, y envía el asunto para su conocimiento y fallo, por ante la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito

Nacional; Segundo: Compensa las costas.

d) Como tribunal de envío para conocer nuevamente el proceso fue apoderada la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, la cual dictó la sentencia núm. 029-2019-SSEN-013, dictada en fecha 30 de enero del año 2019, cuya parte dispositiva reza como sigue: **Primero:** Se acogen, en cuanto a la forma, y se rechazan total y parcialmente, en cuanto al fondo, los recursos de apelación que se han ponderado, el principal, interpuesto por la empresa Kansas City Royals Corporación Y Fundación Dominicana Royals y, el incidental, por el trabajador Alvin Rafael Cuevas Méndez, respectivamente, contra la descrita sentencia, por los motivos precedentes; **Segundo:** Se confirma la decisión recurrida, más arriba por una parte, de lo referente a los daños y perjuicios, que se revoca, y que se condena a la empresa a pagar al trabajador la suma de RD\$20,000.00 y, por la otra parte, los derechos adquiridos del año 2012, que no se reconocieron por la sentencia recurrida, que se acogen y en consecuencia, se condena a la empresa a pagar al trabajador las sumas de RD\$108,451.44, por concepto de 14 días de vacaciones; RD\$184,599.85, por concepto del salario de navidad del año 2012 y RD\$464,791.80, por concepto de 60 días de salario por la participación en los beneficios de la empresa, todo respecto al año 2012, y en adición a las demás condenas establecidas en el dispositivo, más arriba copiado, de la decisión recurrida y confirmada parcialmente por esta sentencia, por los motivos que constan en el cuerpo de esta sentencia; **Tercero:** Se compensan las costas del procedimiento, por haber sucumbido ambas partes en puntos de sus pretensiones, ante esta instancia;

4.- La parte recurrente empresa Kansas City Royals Baseball Corporation y Fundación Dominican Royals, depositado por ante la secretaría de la corte *a qua*, haciendo valer como medios: **Primer Medio:** Desnaturalización de los escritos, las pruebas y los hechos de la causa; **Segundo Medio:** Violación o la ley y falta de base legal; **Tercer Medio:** Falta de estatuir y falta de motivación.

Análisis de los medios de casación

5.- Que la parte recurrente en su primer medio de casación sostiene en síntesis que la corte *a quo* incurrió en el vicio de desnaturalización de los escritos, las pruebas y los hechos de la causa, en cuanto a la elección de competencia elegida por las partes; que de igual manera la sentencia hoy recurrida al desnaturalizar el contrato suscrito entre las partes decidió de manera errónea que dicha corte era la competente para conocer la litis entre las partes a pesar del fundamentado pedimento de incompetencia planteado por Kansas City Royals Baseball Corporation y Fundación Dominican Royals, justificando su decisión en el envío hecho por la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia; que la vinculación contractual entre el señor Alvin Rafael Cuevas Méndez y la sociedad Kansas City Royals Baseball Corporation, se origina en el Contrato Uniforme de Empleado de Club de Grandes Ligas (Mejor League Uniform Employee Contract) intervenido entre ambas partes, mediante el cual Kansas City Royals Baseball Corporation, entidad operadora del equipo de béisbol profesional estadounidense de las Grandes Ligas denominado "Kansas City Royals", contrató al señor Alvin Rafael Cuevas Méndez, para que desempeñara la función de gerente de operaciones y director de scout de la República Dominicana, el más alto funcionario local de la organización; que en dicho contrato las partes pactaron, en su artículo XII que todas sus disputas resultantes de dicho contrato, como es la demanda que nos ocupa, serían resueltas de forma exclusiva mediante un arbitraje que sería conocido y decidido por el Comisionado de béisbol de las Grandes Ligas o por quien este designe, por lo que por esa causal los tribunales laborales dominicanos devienen igualmente en incompetentes para estatuir con respecto al caso que nos ocupa; que en virtud de lo dispuesto por la Ley núm. 489-08, sobre Arbitraje Comercial, la corte *a quo* debió remitir o declinar el conocimiento del presente expediente a favor del órgano arbitral elegido por las partes, mediante el Contrato Uniforme de Empleado de Club de Grandes Ligas y al no haberlo hecho ahora corresponde a esta Honorable Suprema Corte así disponerlo.

6.- Que en el caso de la especie no se discute la existencia o no del contrato de trabajo, y así se observa de las conclusiones presentadas ante los tribunales de fondo por la parte hoy recurrente Kansas City Royals Baseball Corporation y Fundación Dominican Royals, tampoco se discute las funciones que

tenía el señor Alvin Rafael Cuevas Méndez, en la entidad Kansas City Royals Baseball Corporation, sino la cláusula arbitral, las prestaciones y los derechos adquiridos.

7.- Que la sentencia impugnada objeto del presente recurso de casación expresa: *Que esta Corte ha examinado su competencia para conocer del asunto incoado, y ha comprobado que es competente, conforme al envío de la Suprema Corte de Justicia y a las previsiones de los artículos 480, 481 y 485 del Código de Trabajo, sin que consten en el dispositivo de esta sentencia, y procede a pronunciarse sobre dicho recurso.*

8.- Que el principio IV del Código de Trabajo sostiene que: *Las leyes concernientes al trabajo son de carácter territorial. Rigen sin distinción a dominicanos y a extranjeros, salvo las derogaciones admitidas en convenios internacionales. En las relaciones entre particulares, la falta de disposiciones especiales es suplida por el derecho común.*

9.- Que el principio V del Código de Trabajo reza: *Los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional. Es nulo todo pacto en contrario.*

10.- El artículo 419 del Código de Trabajo dispone: *“en todos los casos de conflictos de trabajo, sea cual sea su naturaleza, los empleadores y trabajadores, o las asociaciones que los representen, pueden acordar su sumisión al juicio de árbitros libremente escogidos por ellos. El laudo que éstos dicten no producirá efecto jurídico válido cuando desconozca disposiciones de la ley cuyo carácter sea de orden público”.*

11.- Que el Código de Trabajo en su artículo 480 establece la competencia de atribución de los tribunales laborales para conocer de las demandas en reclamos de derechos nacidos de la relación de trabajo, así como las demandas accesorias.

12.- Que la figura del arbitraje en materia de conflictos jurídicos laborales está configurada por el artículo 419 del Código de Trabajo, el cual, como dato importante, no hace remisión de este instituto al arbitraje previsto para el derecho común o comercial; afirmación esta que encuentra soporte normativo en la ley de arbitraje comercial vigente No. 489-08, específicamente en sus artículos 2.1 y 3, de los cuales puede inferirse que un asunto de orden público como lo es el derecho de trabajo no constituye una materia “arbitrable” en términos concebidos por dicha ley, ya que en ella impera una impronta netamente comercial.

13.- Que sobre la interpretación del artículo 419 del Código de Trabajo y el arbitraje en materia de trabajo, la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, estableció en su sentencia del 23 de agosto del año 2017, lo siguiente:

Considerando, que el artículo 480 del Código de Trabajo establece la competencia de atribución de los tribunales laborales para conocer de las demandas en reclamos de derechos nacidos de la relación de trabajo, así como las demandas accesorias; Considerando, que el artículo 419, establece: “en todos los casos de conflictos de trabajo, sea cual sea su naturaleza, los empleadores y trabajadores, o las asociaciones que los representen, pueden acordar su sumisión al juicio de árbitros libremente escogidos por ellos. El laudo que éstos dicten no producirá efecto jurídico válido cuando desconozca disposiciones de la ley cuyo carácter sea de orden público”.

Considerando, que existen limitaciones en el derecho laboral para el ejercicio del principio de la autonomía de la voluntad, en virtud de la posición de desigualdad económica que existe entre los trabajadores y lo empleados, que puede dar al traste con la aceptación por parte del trabajador de condiciones y cláusulas en su contrato de trabajo que le sean desventajosas, en esa virtud, el principio V del Código de Trabajo establece *“que los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional. Es nulo todo pacto en contrario”*; asimismo, el Principio XIII, establece: *“El Estado garantiza a empleadores y trabajadores, para la solución de sus conflictos, la creación y el mantenimiento de jurisdicciones especiales...”*; Considerado, que el artículo 38 del Código de

Trabajo establece que son nulas las cláusulas que tengan por objeto la renuncia o limitación de los derechos que acuerda este Código en beneficio de los trabajadores, y el contrato de trabajo se ejecutará como si tales cláusulas no existieran”;

Considerando, que en el caso que nos ocupa, el contrato suscrito entre las partes contiene una cláusula compromisoria donde pactaron que en caso de litigio el mismo será conocido en arbitraje, que reclama la parte recurrente en su demanda original valores por concepto de prestaciones laborales y otros derechos laborales, cuya jurisdicción competente para conocer la misma, según el ordenamiento jurídico establecido, es la jurisdicción laboral;

Considerando, que si bien es cierto, que la normativa laboral dominicana, en su afán de ofrecer alternativas para la solución de los conflictos en su materia, permite que por la vía del arbitraje éstas diferencias puedan ser dirimidas una vez materializadas, tal y como consta en el artículo 419 del Código de Trabajo por la vía del arbitraje, no menos cierto es, que la naturaleza del derecho laboral que es en primer orden un derecho social, revestido por todas las garantías que ofrece el estado puede ser disminuido por un acuerdo o contrato entre partes, máxime que una de las cláusulas de dicho acuerdo se conciba en detrimento de uno de éstos, como se estableciera en parte anterior de esta sentencia; que, en ese sentido, las partes no pueden, en modo alguno, renunciar (Principio V y XIII del Código de Trabajo) a las vías establecidas por la ley para solucionar las discusiones que surjan en el curso de la relación laboral.

14.- Que la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, en su sentencia núm. 490, en fecha 25 de julio del año 2018, establece: *Considerando, que al decidir el Tribunal a-quo como lo hace en su sentencia, que la jurisdicción laboral era incompetente para conocer el caso, incurrió en una falta de base legal y violación a las normas de procedimiento y al principio protector en materia procesal de trabajo, debido a que se trata de una competencia de atribución establecida expresamente en el artículo 480, del Código Laboral, que le otorga competencia exclusiva a los tribunales laborales para conocer de las demandas en reclamos de prestaciones y demandas accesorias, y al tratarse de una competencia de atribución establecida por la ley con carácter de orden público, lo que no admite convenio en contrario entre los particulares, que al fallar como lo hizo el Tribunal a-quo violó los Principios V y XII, así como los artículos 38 y 480 del Código de Trabajo, razón por la cual procede casar la sentencia recurrida.*

15.- Que sobre este mismo aspecto la Tercera Sala dijo más recientemente, en fecha 20 de diciembre 2019 que:

Esta Tercera Sala, tiene a bien ratificar el criterio anteriormente mencionado, y si bien se mantendrá la sentencia impugnada, procederá en las motivaciones siguientes a apuntalar sobre la posición de esta corte de casación sobre el conflicto entre el principio de irrenunciabilidad de los derechos y el principio de la autonomía de la voluntad en la suscripción de una cláusula arbitral, en el marco de una interpretación conjunta y armónica de las garantías establecidas en el Código de Trabajo, la Constitución y el Bloque de constitucionalidad, en provecho del trabajador.

En ese sentido, el arbitraje en el derecho del trabajo supone necesariamente, como elemento indispensable para su procedencia, la existencia con anterioridad de un conflicto jurídico de trabajo entre las partes, y que cada uno de sus suscribientes adopten de manera colegiada y sin coacción de ningún tipo la aplicación de este método de solución alternativa de conflictos.

Las cláusulas contractuales que se dispongan de la aplicación del arbitraje al momento de la suscripción del contrato de trabajo, resultan ser nulas de pleno derecho al suponer la renuncia de la competencia de los Tribunales de Trabajo, la cual resulta ser de orden público y no puede ser derogada por convenciones particulares ni mucho menos hacer sufrir una limitación, de conformidad con lo señalado por el artículo 6 del Código Civil de la República Dominicana y al Principio V del Código de Trabajo.

La protección de los derechos fundamentales de las personas en estado de vulnerabilidad formal y material, forma parte de la función esencial del Estado dispuesta por el artículo 8 de la Constitución,

conforme a la cual "(...) el Estado dominicano garantizará la protección efectiva de los derechos de la persona, el respeto de su dignidad y la obtención de los medios que le permitan perfeccionarse de forma igualitaria, equitativa y progresiva, dentro de un marco de libertad individual y de justicia social, compatibles con el orden público, el bienestar general y los derechos de todos y todas", obligación puesta a cargo de todos los poderes públicos, entre ellos el Poder Judicial y todas sus dependencias funcionales, administrativas y jurisdiccionales, incluida esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia.

La irrenunciabilidad de los derechos a lo que hace mención el Principio V del Código de Trabajo, se interpreta en sentido amplio, incluyendo no solo los derechos reconocidos por las leyes sino también aquellos reconocidos por la Constitución y los Tratados Internacionales, como al efecto es el derecho de acceso a la justicia, previsto en el artículo 69 de la Constitución, de las personas que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad, como ocurre con los trabajadores al momento de la suscripción de un contrato de trabajo que incluya una renuncia a la competencia de los órganos jurisdiccionales para conocer el conflicto surgido entre este y su empleador, toda vez que, de no suscribir una cláusula arbitral o que suponga la renuncia de cualquier derecho subjetivo o adjetivo, resulta lógico inferir que no sería contratado por la empresa, encontrándose en una condición de desventaja donde la autonomía de la voluntad del trabajador suscribiente se encuentra condicionada a la renuncia de un derecho fundamental.

En adición a lo antes expresado, la garantía constitucional del libre acceso a la justicia supone, para la materia laboral, el respeto de otros derechos fundamentales de índole procesal, tal y como sería el que se desprende de la especialidad de los jueces de trabajo como una característica de impartir justicia en esta materia, que implica una mejor efectividad en lo que a tutela judicial efectiva se refiere.

De lo antes expuesto, esta Tercera Sala advierte, que la corte a qua ha actuado conforme al mandato expreso de protección del derecho fundamental al acceso a la justicia que le asiste al trabajador, al restar validez a la cláusula arbitral suscrita entre este y las demás partes envueltas en el proceso, razón por lo que dicho argumento debe ser desestimado.

16.- Que son criterios mantenidos por estas Salas Reunidas con referencia a las observaciones al orden público laboral, a la irrenunciabilidad de los derechos, a las limitaciones de la autonomía de la voluntad, al principio de la primicia de la realidad, al contrato de trabajo, al examen de los jueces de fondo sobre los elementos y la naturaleza del contrato de trabajo, a la no validez de la inclusión de una cláusula arbitral en el Derecho del Trabajo. En la especie se advierte que la corte *a qua* no erró al determinar la competencia de los tribunales laborales para decir sobre el caso en cuestión, en virtud de naturaleza laboral del contrato que unía a las partes, ya que estas salas reunidas son de criterio que es una obligación de los jueces de fondo determinar el tipo de contrato de trabajo que unió a las partes en causa, la base del aspecto fáctico relativo a la prestación del servicio, la forma de terminación del contrato y la búsqueda de la verdad material de los hechos sometido a su conocimiento, lo cual fue realizado por la corte de fondo sin que se evidencie algún tipo de desnaturalización de los escritos, las pruebas y los hechos de la causa. Razón por la cual se desestima el medio propuesto por el recurrente.

17.- Que la parte recurrente en su segundo medio de casación alega en síntesis que la corte *a quo* violento la ley e incurrió en el vicio de falta de base legal de manera increíble y entre otras equivocadas afirmaciones, al disponer no sólo el pago de derechos adquiridos del año 2013, cuando terminó el contrato de trabajo, sino que otorgó derechos adquiridos referentes a vacaciones, salario de navidad y participación en los beneficios de la empresa, correspondientes al año 2012, en una evidente violación al Código de Trabajo, específicamente en su artículo 704. No obstante, la evidente inexigibilidad de los pagos del año 2012, incorrectamente otorgados por la corte *a qua*, por encontrarse dichos reclamos caducos, a dicha corte se le expresó que el salario de navidad correspondiente al año 2012, fue pagado dentro del plazo establecido en el Código de Trabajo, es decir el 19 de diciembre del año 2012; en lo referente a la causal, sobre el no pago de la participación en los beneficios de la empresa correspondiente al año 2012, también fue pagado dentro del plazo de los 90 a 120 días después del cierre del año fiscal, sin embargo el pago fue realizado el 31 de diciembre del año 2012, por lo que la dimisión por dicha causa se

encuentra ventajosamente caducada; y en relación al no disfrute de las vacaciones correspondiente al año 2012, dicho señor las disfrutó en el mes de enero del año 2012, las cuales le fueron pagadas vía su nómina normal, sin embargo como hemos explicado, dicho señor tenía pleno control del tiempo cuando disfrutaría de sus vacaciones por no estar sometido a la supervisión de ninguna otra persona en el país, por lo que aunque no hemos aportado constancia de la prueba de que disfrutó sus vacaciones dicho señor no puede prevalecerse de su propia falta, para cobrar dos veces el mismo concepto.

18.- Que la sentencia impugnada objeto del presente recurso expresa: *Que en cuanto a los derechos adquiridos del año 2013, que siempre le corresponden al trabajador, independientemente de la causa que ponga término al contrato de trabajo, que en este expediente se trata del sueldo de navidad, las vacaciones y la participación en los beneficios de la empresa, este tribunal resuelve acoger como buenas y válidas las condenaciones que fueron pronunciadas en la sentencia recurrida, ya que, como queda dicho, la recurrente no puso a este tribunal de alzada en condiciones de que se variara esa decisión, probando que pagó dichos derechos; que, por tanto, se confirma en estos puntos dicha decisión; Que en cuanto al recurso de apelación incidental, en que el trabajador reclama el pago de vacaciones, salario de navidad y participación en los beneficios de la empresa, correspondientes al año 2012, este tribunal procede a acoger dichas pretensiones y a ordenar su pago, ya que a pesar de generarse dichos derechos en el último año de trabajo, la empresa no prueba haber realizado el pago, o que no tenga la obligación de pagarlos, con el depósito de la declaración jurada correspondiente, respecto de la participación en los beneficios de la empresa; que, por tanto, se revoca en este punto la sentencia recurrida.*

19.- Que como ha sostenido el tribunal de fondo, las reclamaciones de derecho que se alegan están prescritas, le correspondían a la parte recurrente demostrar y poner en comunicación de que las mismas están en lo preceptuado en las disposiciones del artículo 704 del Código de Trabajo, o habiendo sido pagadas, que no es el caso, por lo cual procede su rechazo.

20.- Que existe falta de base legal cuando no se ponderan documentos que pudieran haberle dado al caso una solución distinta, o no se tomaron elementos de juicio o que los hechos expuestos son contradictorios e imprecisos.

21.- Que la dimisión es la terminación del contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador, por una falta grave cometida por el empleador.

22.- Que la sentencia analiza que la dimisión del contrato de trabajo se realizó dando cumplimiento a las formalidades tanto de la comunicación, su forma e indicación de la causa de la terminación del contrato de trabajo.

23.- Que en el procedimiento laboral se aplica el principio de la primacía de la realidad y la búsqueda de la verdad material.

24.- Que una vez establecido el contrato de trabajo hay faltas graves que se imputan al empleador, que le corresponden a este por ser obligaciones esenciales a su cargo que esa virtud dinámica misma de la prueba aportar por cualquiera de los modos de pruebas establecidos en el artículo 541 del Código de Trabajo, en forma libre y no jerarquizadas. En la especie, el recurrente no probó haber pagado al trabajador los derechos adquiridos, por lo que al decidir como lo hizo la corte *a qua*, no se manifiesta ninguna violación a la ley ni falta de base legal, por lo que se desestima el medio propuesto por el recurrente.

25.- Que la parte recurrente en su tercer y último medio de casación plantea en síntesis que la sentencia recurrida incurre en el vicio de falta de estatuir y falta de motivación, en razón de que la corte *a quo* no se refirió a que si el hoy recurrido se encontraba inscrito o no en la Seguridad Social de Estados Unidos conforme su requerimiento y por ende protegido por dicho sistema, puesto que no basta que la corte *a qua* indique que no se ha verificado que el hoy recurrido se encontrara inscrito en el Sistema Dominicano de Seguridad Social, sino que la corte debió por lo menos referirse a los argumentos de defensa esgrimidos por la exponente o por lo menos motivar por que dichos medios de defensa no fueron

acogidos. Que como ya hemos indicado anteriormente, el señor Alvin Rafael Cuevas Méndez, era el director de operaciones de la entidad recurrente en la República Dominicana, encargado de todos los aspectos relacionados a la nómina de empleados, incluyendo todos los aspectos relacionada a la inscripción y cotización en el Sistema Dominicano de la Seguridad Social. En ese orden, es menester que se evalué el hecho de que el propio recurrido durante el ejercicio de sus funciones de gerencia y administración de los intereses de la organización Kansas City Royals Baseball Corporation, fue quien instruyó que debía ser pagado en el Estado de la Florida, Estados Unidos de América y no en la República Dominicana.

26.- Que es jurisprudencia constante de este tribunal que los jueces están obligados a pronunciarse sobre todos los pedimentos que de manera formal le hagan a través de sus conclusiones, constituyendo el vicio de omisión de estatuir la falta de respuesta a un pedimento de esta naturaleza, a que a la vez puede constituir una violación al derecho de defensa de la parte, cuando a solicitud versa de una medida de instrucción tendente a probar los hechos en que se sustentan unas pretensiones.

27.- Que es jurisprudencia pacífica de esta Corte de Casación que (...) *no puede hacerse valer por ante la Suprema Corte de Justicia en funciones de Corte de Casación, ningún medio que no haya sido examinado por el tribunal de donde proviene la sentencia impugnada, excepto en los casos de orden público.*

28.- Que esta Suprema Corte de Justicia es de criterio constante y reiterado, que *el medio casacional será considerado como nuevo siempre y cuando no haya sido objeto de conclusiones regulares por ante los jueces de apelación.*

29.- Que en el caso en cuestión la recurrente no discutió en ninguna de las instancias sobre si el trabajador recurrido estaba inscrito o no en la Seguridad Social, sino en la incompetencia de los tribunales laborales para conocer sobre el contrato de trabajo que unía a las partes, situación que no es planteada ante esta jurisdicción.

30.- El recurso de casación tiene como función remitir a la corte de casación, papel que realiza la Suprema Corte de Justicia, hacer valer la interpretación soberana de la ley. Que debe ser razonable, lógica y acorde a los derechos y garantías constitucionales.

31.- En la especie como se ha hecho constar anteriormente el tercer medio de casación propuesto por el recurrente, es un medio nuevo, por lo que debe ser destinado como en consecuencia se desestima.

32.- Que de lo anterior y del estudio de la sentencia impugnada se advierte que contiene motivos suficientes, adecuados, razonables y pertinentes y una relación completa de los hechos no advirtiéndose que al formar su criterio la corte *a quo* incurriera en alguna desnaturalización de los escritos, las pruebas y los hechos de la causa ni ninguna violación a la ley o falta de base legal, y mucho menos falto de estatuir o de motivación, razón por la cual los medios examinados carecen de fundamento y deben ser desestimados y rechazado el presente recurso de casación.

33.- Conforme con lo establecido en el artículo 65 de la Ley sobre procedimiento de casación, procede a compensar las costas del proceso.

Por tales motivos, LAS SALAS REUNIDAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA,

FALLAN:

PRIMERO: RECHAZA el recurso de casación interpuestos por Kansas City Royals Baseball Corporation y Fundación Dominican Royals, contra la sentencia núm. 029-2019-SSEN-013, dictada por la Segunda Sala de Corte de Trabajo del Distrito Nacional, en fecha 30 de enero del año 2019, cuyo dispositivo se ha copiado en parte anterior de la presente decisión.

SEGUNDO: CONDENA a la parte recurrente Kansas City Royals Baseball Corporation y Fundación

Dominican Royals, al pago de las costas del procedimiento, ordenando su distracción en favor y provecho del Lcdo. Gregorio García Villavizar, abogado de la parte recurrida, quien afirma haberlas avanzado en su totalidad.

Firmados: Luis Henry Molina Peña, Manuel Ramón Herrera Carbuccia, Pilar Jiménez Ortiz, Blas Rafael Fernández Gómez, Justiniano Montero Montero, Napoleón Ricardo Estévez Lavandier, Fran Euclides Soto Sánchez, María Gerinelda Garabito Ramírez, Vanessa Elizabeth Acosta Peralta, Anselmo Alejandro Bello Ferreras y Rafael Vasquez Goico.

César José García Lucas, Secretario General de la Suprema Corte de Justicia, CERTIFICO, que la sentencia que antecede ha sido dada y firmada por los jueces que figuran en ella, en la fecha arriba indicada.

VOTO DISIDENTE DEL MAGISTRADO SAMUEL ARIAS ARZENO,

FUNDAMENTADO EN:

Con el mayor respeto a mis compañeros jueces de Salas Reunidas de la Suprema Corte de Justicia que se encuentran en mayoría, el suscrito Samuel Arias Arzeno, entiende que la sentencia recurrida debe de ser casada, por las mismas razones explicadas en el voto salvado contenido en la Sentencia núm. 22/2020 de fecha 15 de julio de 2020, y que procedemos a desarrollar:

A. Aplicación de la regla Kompetenz – Kompetenz

La regla Kompetenz – Kompetenz establece, entre otras cosas, que solamente los árbitros son los llamados a revisar su competencia. En otras palabras, ante una cláusula arbitral, no corresponde a la justicia ordinaria decidir si el árbitro es el competente. Es el árbitro el que decide si es competente o si es incompetente, en cuyo caso remite a las partes por ante los jueces ordinarios. Como se ve, no se trata de un tema de monopolio de los árbitros, sino de prioridad en el que debe de ser conocido el aspecto de competencia.

Es un hecho indiscutible que entre las partes existía un contrato de trabajo. Se trata del Contrato de Empleado Uniforme que deben utilizar todos los equipos de la Major League Baseball (MLB). Ningún equipo perteneciente a la Major League Baseball puede contratar fuera de las condiciones establecidas en el mismo, el cual ha sido debidamente consensuado por los propietarios de clubes de béisbol y el Sindicato de Peloteros de la MLB, en representación de los jugadores.

En una de las cláusulas del referido Contrato Uniforme, en ocasión de las Controversias señala que “en la eventualidad de cualquier controversia o litigio que surja entre el Empleado y el Club en cuanto a la formación, la aplicación o la interpretación del presente Contrato Uniforme para Empleado del Club de Grandes Ligas, el único y exclusivo foro disponible al Empleado y al Club para estos fines será el arbitraje por ante el Comisionado o por ante quien este designe”.

En atención a la creciente instalación de escuelas de béisbol profesional de los equipos de grandes ligas en el país y que reciben, no solamente a jóvenes dominicanos, sino de América Latina, la MLB suscribió un acuerdo con el Centro de Resolución Alternativa de Controversias de la Cámara de Comercio y Producción de Santo Domingo, para que esta institución fuera la sede arbitral para conocer de los conflictos que surjan entre los jugadores y los equipos. Cabe destacar que, se trata de una concesión única en favor de esta institución arbitral ya que fuera de aquí, solamente existe sede en los Estados Unidos de América. De igual forma, importante es resaltar que los gastos del arbitraje son cubiertos por la MLB -no por el club de Grandes Ligas envuelto en el litigio-, por lo que los costos del arbitraje no constituyen obstáculo alguno al acceso a la justicia. Este mecanismo de solución dispuesta es el producto de una participación dialógica de los interesados -propietarios de equipos y sindicato de peloteros-, además constituye una herramienta garantista de los derechos de las partes por tanto, no ha lugar al eufemismo de que los derechos del trabajador se encuentran en menoscabo alguno en el entendido de que no se trata de un acceso a justicia gravado con sistema de costos.

En los artículos 12 y 20 numeral 1) de la Ley 489-08 se establece el principio universal del kompetenz - kompetenz, según el cual corresponde a la jurisdicción arbitral decidir sobre su propia competencia. En efecto, el referido texto señala que “el tribunal arbitral estará facultado para decidir acerca de su propia competencia, incluso sobre las excepciones relativas a la existencia o a la validez del acuerdo de arbitraje...”.

Por otra parte, es importante destacar que la intervención judicial en materia de arbitraje es limitada a los casos establecidos por la ley. “...con la intervención judicial limitada se persigue, principalmente, el respeto a la autonomía de la voluntad de las partes, principio que debe primar en los acuerdos de arbitraje”.

De lo anterior, no correspondía a los tribunales del orden judicial decidir la competencia o no de los árbitros, sino, que dicha decisión correspondía al tribunal arbitral. En sentido muy parecido, ya la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia ha señalado en ocasión de una demanda en suspensión de proceso arbitral, basado en la existencia de una demanda en nulidad de cláusula arbitral, que “...cuando es pretendida la suspensión del proceso arbitral, debe ser el árbitro apoderado del caso quien se refiera a la posibilidad de ordenar esta medida precautoria, máxime cuando, como se ha detallado anteriormente, en el caso el fundamento de la indicada suspensión lo era la interposición de una demanda en nulidad de cláusula arbitral, cuestión que no puede ser conocida por los tribunales del orden judicial”.

B. Arbitrabilidad del caso que nos ocupa.

En primer lugar, debemos de admitir que el tema de la arbitrabilidad de casos laborales no ha sido pacífico, de hecho, generó disidencias en una oportunidad anterior en que fue tratado el asunto por ante Salas Reunidas de la Suprema Corte de Justicia. Propicio también es resaltar que respetamos, aunque no compartimos, el recelo con el que los expertos en materia laboral abordan el tema. No obstante, entendemos que la materia que nos ocupa es arbitrable por las siguientes razones:

Tradicionalmente mucho se ha hablado de la justicia arbitral y su tensión con la justicia ordinaria. Muchos tienen la visión errada de que una sustituye y se contrapone a la otra. Nosotros preferimos verlas a ambas dentro de un sistema complementario de justicia. Hay dos aspectos que es bueno tener en consideración para entender un poco mejor esta dinámica; en primer lugar, como dice Howard Holtzmann, “los árbitros y los jueces estatales son verdaderos ‘socios’ en la administración de la justicia”; y en segundo lugar, el principio es la no intervención de la justicia ordinaria en los asuntos que concierne al arbitraje, con excepción de aquellos casos limitativamente señalados por el legislador.

Se ha dicho que la posición pro arbitraje está anclada en una corriente de privatizar los derechos de los trabajadores, pero por el contrario, se trata de un espacio -por lo general más especializado- en el que, al igual que en la justicia ordinaria, se garantiza la seguridad jurídica y los derechos fundamentales; su historia lo atesta de esa manera y constituye una alternativa de administración de justicia propia de los desafíos del siglo XXI, acreedora de estándares de predictibilidad y eficacia manifiestamente consolidados.

Es bueno recordar que el Estado fue desde siempre, como parte procesal, un límite importante a excluir en el arbitraje. El orden público de sus actuaciones impedía su participación arbitral. Expresamente el artículo 1004 del Código de Procedimiento Civil establecía de manera categórica que no podía establecerse compromisos (arbitrales) sobre las causas que concernían al Estado. No obstante, todos sabemos que ese paradigma cambió, y hoy el artículo 220 de nuestra Constitución prevé la posibilidad de que el Estado Dominicano pueda participar en arbitrajes nacionales e internacionales.

Hechos los anteriores señalamientos, pasamos al caso que nos ocupa. En sentido general, el artículo 418 del Código del Trabajo establece que “La aplicación de las disposiciones de las leyes y reglamentos de trabajo está encomendada: 1. a la Secretaría de Estado de Trabajo y sus dependencias; 2. a los tribunales”.

La parte controversial viene con el contenido del artículo siguiente 419, en el cual destacamos en negrilla dos aspectos. **“En todos los casos de conflictos de trabajo, sea cual sea su naturaleza, los empleadores y trabajadores, o las asociaciones que los representen, pueden acordar su sumisión al juicio de árbitros** libremente escogidos por ellos. Éste no es el arbitraje que establece ese mismo Código en los artículos 680 y siguientes, llamado a resolver los conflictos económicos entre sindicatos de trabajadores y empleadores con relación a las condiciones de trabajo. Se puede asegurar que el Código previó dos tipos de arbitraje, uno para los conflictos económicos (680 y sigtes.) y otro para todos los demás conflictos (419).

En esta decisión que suscribe la mayoría, se pretende evitar que los demás conflictos laborales sean conocidos mediante el arbitraje, siguiendo el camino ya trazado por la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, en fecha 23 de agosto de 2017, que resaltamos a continuación: “26.- Que la figura del arbitraje en materia de conflictos jurídicos laborales está configurada por el artículo 419 del Código de Trabajo, el cual, como dato importante, **no hace remisión de este instituto al arbitraje previsto para el derecho común o comercial**; afirmación esta que encuentra soporte normativo en la ley de arbitraje comercial vigente No. 489-08, específicamente en sus artículos 2.1 y 3, de los cuales puede inferirse que **un asunto de orden público como lo es el derecho de trabajo** no constituye una materia “arbitrable” en términos concebidos por dicha ley, ya que en ella impera una impronta netamente comercial”.

En cuanto al primer argumento de la remisión respecto a que el artículo 419 del Código de Trabajo no hace una remisión de este instituto al arbitraje previsto para el derecho común o comercial, es lógico que no tiene que hacerlo. Es el último párrafo del principio IV del referido Código que establece que “la falta de disposiciones especiales es suplida por el derecho común”, y lógicamente, en 1992 cuando se promulga el Código, no podía existir una remisión a una ley promulgada 16 años después la Ley 489 del 2008.

En cuanto al segundo argumento, establecer que el derecho de trabajo es de orden público nos abre grandes interrogantes: ¿Si todo el derecho de trabajo es de orden público y por ende no admite convenio en contrario, ¿cuáles son los casos que están llamados a dirimirse por la vía del art. 419 del Código de Trabajo? ¿Cuál fue la finalidad de esta norma? ¿Qué sentido tiene haberla incluido en el Código de Trabajo? Claro que no tenemos las respuestas en esta decisión.

Se incurre en el error, en nuestra opinión, de dividir el orden público en un antes y un después, ya que se impide acudir al arbitraje mediante la cláusula arbitral que da inicio a la relación laboral, pero se permite acudir al arbitraje mediante una convención posterior a la terminación del contrato de trabajo. Si por algún lado la contestación puede ir a arbitraje – desde la suscripción del contrato como señalamos nosotros o después de la terminación del mismo como señalan ellos-, entonces tenemos razón cuando afirmamos que el orden público no está comprometido en materia laboral y, en consecuencia, arbitrable, lógicamente sin menoscabo de su alto contenido social.

Legislativamente, a nuestro entender, tenemos dos disposiciones perfectamente compatibles la una con la otra; por un lado, el artículo 419 del Código de Trabajo que permite el arbitraje en materia laboral, y por el otro lado, el artículo 3 de la Ley 489-08 sobre arbitraje, que no excluye la referida materia de su ámbito de aplicación.

A nuestro entender, no existe antagonismo entre orden público y arbitraje. La participación del Estado en ellos es una muestra de que los árbitros pueden decidir ciertos aspectos de orden público, pero respetándolo en todo momento. En esa misma línea, no existe prohibición para que los árbitros conozcan en materia laboral, lo único es que al hacerlo no pueden desconocer las disposiciones de la ley cuyo carácter sean de orden público. Sus laudos están sujetos al control de la justicia ordinaria cuando rebasen ese límite.

Por lo anterior, el espíritu del artículo 419 del Código de Trabajo, no es que el Poder Judicial tenga un control *a priori* impidiendo el proceso arbitral, sino el control *a posteriori* controlando su resultado para

que el laudo que intervenga no sea contrario al orden público. En efecto, el párrafo establece: ***El laudo que éstos dicten no producirá efecto jurídico válido cuando desconozca disposiciones de la ley cuyo carácter sea de orden público.*** Esta disposición es muy acorde al contenido del literal f) del artículo 39 de la Ley 489-08 cuando establece como una causal de nulidad que el laudo arbitral sea contrario al orden público.

Por estas razones se reitera la posición de que efectivamente la sentencia recurrida debe ser casada, por los motivos relativos al principio Kompetenz – Kompetenz, y a la arbitrabilidad de la materia de que se trata.

Firmado: Samuel Arias Arzeno

César José García Lucas, Secretario General de la Suprema Corte de Justicia, CERTIFICO, que el voto disidente que antecede ha sido dado y firmado por el juez que figura en el, en la fecha arriba indicada.