

---

Sentencia impugnada:	Corte de Trabajo de Santiago, del 31 de agosto de 2018.
Materia:	Laboral.
Recurrente:	General Plantations Wisa, S.A. y Sogefin, S.A.
Abogado:	Lic. José Virgilio Espinal.
Recurrido:	Andrei Enmanuel Zambelli Gómez.
Abogados:	Licdos. Yurosky E. Mazara, Noé N. Abréu María y Licda. Lisette Tamárez Bruno.

*Juez ponente: 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 **24 de marzo de 2021**, año 178º de la Independencia y año 158º de la Restauración, dicta en audiencia pública, la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por las empresas General Plantations Wisa, SA. y Sogefin, SA., contra la sentencia núm. 0360-2018-SEEN-00371, de fecha 31 de agosto de 2018, dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santiago, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

#### **I. Trámites del recurso**

1. El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 26 de noviembre de 2018, en la secretaría de la Jurisdicción Laboral de Santiago, suscrito por el Lcdo. José Virgilio Espinal, dominicano, con estudio profesional abierto en la avenida Miguel Crespo núm. 13, municipio Mao, provincia Valverde y domicilio *ad hoc* en la avenida Rómulo Betancourt núm. 1208, plaza Sahira, segunda planta, local 24, Santo Domingo, Distrito Nacional, actuando como abogado constituido de las empresas General Plantations Wisa, SA. y Sogefin, SA., organizadas y regidas por las leyes de la República Dominicana, con registros nacionales de contribuyentes RNC 1-30-15815-2 y 1-01-84135-4, con domicilio social ubicado en la calle Federico Geraldino núm. 6, edif. JZ, *suite* 2, Santo Domingo, Distrito Nacional, representadas por Giovanni Gennari, italiano, tenedor de la cédula de identidad núm. 001-1225652-4, domiciliado y residente en Santo Domingo, Distrito Nacional.

2. La defensa al recurso de casación fue presentada mediante memorial depositado en fecha 14 de diciembre de 2018, en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, suscrito por los Lcdos. Yurosky E. Mazara, Noé N. Abréu María y Lisette Tamárez Bruno, dominicanos, titulares de las cédulas de identidad y electoral núms. 023-0142227-1, 001-1908319-4 y 225-0023087-9, con estudio profesional, abierto en común, en la firma "Mazara Abogados", ubicada en la avenida Roberto Pastoriza núm. 420, torre Da Vinci, 10º piso, ensanche Piantini, Santo Domingo, Distrito Nacional, actuando como abogados constituidos de Andrei Enmanuel Zambelli Gómez (continuador jurídico de Marco Zambelli), dominicano, portador de la cédula de identidad y electoral núm. 402-2208664-3, domiciliado y residente en la avenida Sarasota núm. 81, torre Gil Roma, 6º piso, apto núm. 6, Santo Domingo, Distrito Nacional.

3. La audiencia fue celebrada por esta Tercera Sala, en atribuciones *laborales*, en fecha 20 de enero de 2021, integrada por los magistrados Manuel R. Herrera Carbuccia, presidente en funciones, Moisés A. Ferrer Landrón y Anselmo Alejandro Bello F, jueces miembros, asistidos por la secretaria y el alguacil de estrado.

## II. Antecedentes

4. Sustentado en una alegada dimisión justificada, Marco Zambelli, incoó una demanda en pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos, salarios adeudados e indemnización por daños y perjuicios, contra las empresas Sogefin, SA. y General Plantations Wisa, SA., dictando el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Valverde, la sentencia núm. 1368-2017-SEEN-00004, de fecha 5 de enero de 2017, que declaró resuelto el contrato de trabajo por dimisión justificada con responsabilidad para las empleadoras, condenándolas al pago de preaviso, cesantía, vacaciones, salario de Navidad, a seis (6) meses de salarios en aplicación de las disposiciones del artículo 95, numeral 3° del Código de Trabajo y rechazó los reclamos por concepto de salarios adeudados e indemnización por daños y perjuicios.

5. La referida decisión fue recurrida, de manera principal, por las empresas Sogefin, SA. y General Plantations Wisa, SA. y de manera incidental por Andrei Enmanuel Zambelli Gómez, (continuador jurídico de Marco Zambelli), dictando la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santiago, la sentencia núm. 0360-2018-SEEN-00371, de fecha 31 de agosto de 2018, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

**PRIMERO:** *Se declara regulares y válidos, en cuanto a la forma, el presente recurso de apelación, interpuesto por el señor Andrei Enmanuel Zambelli Gómez y el recurso de apelación incoado por las empresas General Plantations, S. A., y Sogefin, S. A., en contra de la sentencia No. 1368-2017-SEEN-00004, dictada en fecha 5 de enero de 2017 por el Juzgado de Trabajo de Primera Instancia del Distrito Judicial de Valverde, por haber sido interpuestos de conformidad con las normas procesales; SEGUNDO:* *En cuanto al fondo, se rechaza el recurso de apelación interpuesto por las empresas General Plantations, S. A. y Sogefin, S. A., y se acoge, parcialmente, el recurso de apelación incoado por el señor Zambelli. En consecuencia, y sobre la base de las precedentes consideraciones, se ratifica, modifica y revoca, en parte, la indicada decisión, para que en lo adelante diga de la siguiente manera: se condena a las empresas General Plantación, S. A., y Sogefin, S. A., a pagar a favor del señor Andrei Enmanuel Zambelli Gómez, Continuador Jurídico Del Señor Marcos Zambelli, los siguientes valores: a- RD\$309,456. por concepto de 144 días de cesantía; b- RD\$60,172.00 por concepto de 28 días de preaviso; c- RD\$38,682.00 por concepto de 18 días de vacaciones; d- RD\$42,408.78 por concepto de proporción de salario de navidad; e- RD\$307,264.02 por concepto de 6 meses de salario de conformidad con los artículos 95, ordinal tercero, y 101 del Código de Trabajo; f- RD\$75,000.00 por concepto de daños y perjuicios* **TERCERO:** *Se condena a las empresas General Plantations, S. A., y Sogefin, S. A., al pago del 80% de las costas a favor de los Licenciados Yurosky E. Mazara Mercedes, Noe Abreu María y Lissette Ramírez, quienes afirman estar avanzándolas en su mayor parte (sic).*

## III. Medios de casación

6. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: “**Primer medio:** Exceso de poder, violación al apoderamiento de la corte. **Segundo medio:** Desnaturalización y mala apreciación de documentos. Falta de ponderación de documento” (sic).

## IV. Considerandos 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 los dos medios de casación que sustentan el presente recurso, los cuales se reúnen para su examen por su estrecha vinculación y por resultar útil a la mejor solución del caso, la parte recurrente alega, en esencia, que las empresas recurrentes presentaron ante la corte *a qua* un recurso de apelación parcial relativo a la causa de dimisión concerniente al pago de la bonificación del año 2011 y determinar, en virtud de las pruebas aportadas, que las empresas recurrentes no obtuvieron beneficios económicos en dicho período fiscal, violentando los límites de su apoderamiento al examinar otro motivo como causa de la terminación contractual acontecida; que para determinar el salario solo se valoró un documento en el que consta que la esposa de Marco Zambelli, recibió la suma de mil dólares, pero ese documento por sí solo no es suficiente para probar la existencia de un salario superior al establecido mediante todos los documentos presentados por las empresas demandadas en ese sentido y firmados por el trabajador demandante, pues no especifica que ese sea el salario devengado; que además, es un documento cuya fecha, 30 de mayo de 2008, es cuatro años antes de la terminación del contrato de trabajo que ocurrió el 29 de octubre de 2012, incurriendo en desnaturalización, mala apreciación y ponderación de documentos.

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 sustentado en haber ejercido una dimisión de forma justificada, el actual recurrido interpuso una demanda en cobro de prestaciones laborales, derechos adquiridos, salarios adeudados y daños y perjuicios, contra las empresas General Plantations Wisa, SA. y Sogefin, SA., quienes en su defensa señalaron que dicha acción debía ser rechazada por no haberse cometido ninguna de las faltas señaladas por el accionante; b) que el Juzgado de Trabajo declaró resuelto el contrato de trabajo por dimisión justificada con responsabilidad para las demandadas, acogió parcialmente la demanda, condenó al pago de preaviso, cesantía, vacaciones, salario de Navidad, seis (6) meses de salarios en aplicación de las disposiciones del artículo 95, numeral 3° del Código de Trabajo y rechazó los reclamos por concepto de salarios adeudados e indemnización por daños y perjuicios; c) que no conforme con esta decisión las empresas Sogefin, SA. y General Plantations Wisa, SA., recurrieron de manera principal señalando que no obtuvieron beneficios económicos en el año fiscal reclamado del que derivó la falta retenida como fundamento de la dimisión y presentó la declaración jurada depositada ante las autoridades de Impuestos Internos con el ánimo de justificar la revocación parcial de la sentencia en torno a este aspecto; por su lado, Andrei Enmanuel Zambelli Gómez, recurrió de manera incidental en lo relativo al salario y señaló que en los demás aspectos debía confirmarse la decisión, solicitando el rechazo del recurso de apelación principal; d) que la corte *a qua* acogió parcialmente sendos recursos, desestimó lo referente a la participación en los beneficios de la empresa, modificó la sentencia de primer grado para que las condenaciones impuestas en esta se calculen sobre la base de un salario de RD\$51,210.67 mensuales y la ratificó en sus demás aspectos.

10. Previo a rendir las motivaciones que utilizaría para determinar la naturaleza del vínculo contractual intervenido, la corte *a qua* señaló que figuraban depositados por las empresas hoy recurrente, las siguientes pruebas documentales:

“1. la sentencia laboral No. 1368-2017-SEEN-00004, d/f 05/01/2017. 2. escrito inicial de defensa de fecha 04/02/2016. 3. formulario de empleo d/f 15/8/2006. 4. transferencia del contrato de trabajo d/f 30/06/2011. 5. hoja de pago de salario de navidad año 2011. 6. hojas de pago de salario (últimos doce meses). 7. estatutos sociales de la empresa SOGEFIN, SRL. 8. Tarjeta de identidad tributaria de SOGEFIN, SRL. 9. certificaciones Nos. 137995 y 137993 de la TSS. 10. instancia en renovación de instancia. 11. copia acta de defunción del señor MARCOS SAMBELLI. 12. copia declaración juradas en impuestos internos de la empresa GENERAL PLANTACION (IR-2) año 2010 y 2011. 13. copia declaración juradas en impuestos internos de la empresa SOGEFIN (IR-2) año 2011. 14 demanda introductiva de instancia de fecha 15/11/2012” (sic).

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

“3.2.- En su demanda introductiva de instancia alega el señor Zambelli que devengaba un salario mensual de U\$1,300.00 dólares y, en razón de ello, reclama el pago de sumas dejadas de pagar y que es una de las causales que justifican su decisión de poner fin al contrato de trabajo mediante la dimisión; también, el salario es uno de los puntos controvertidos y que sustentan el recurso de apelación del señor Zambelli hijo, en su calidad de continuador jurídico de su padre, el señor Marcos Zambelli. Sin embargo, el empleador sostiene que el salario es de RD\$15,000.00 mensual, como correctamente estableció el juez de primer grado. En ese orden, y de conformidad con el art. 16, segunda parte, del Código de Trabajo, compete al empleador probar el salario devengado por sus trabajadores. 3.3.-Por documentos que obran en el expediente, esta corte comprueba que ciertamente el señor Marco Zambelli recibía un salario fijo de RD\$15,000.00 y también recibía pago en dólares, pues han sido depositados, de una parte, el contrato de trabajo que refleja el salario de RD\$15,000.00 y los comprobantes de pago de esos valores recibidos en pesos dominicano, y, de otra parte, también reposa en el expediente un documento que demuestra el cobro de valores en dólares. Específicamente hay una “CONSTANICA DE PAGO”, emitida por la empresa General Plantations, en la que se destaca lo siguiente: “CONCEPTO DEL PAGO. PAGO PARCIAL COMPLETIVO SALARIO AL 30 DE MAYO DE 2008. PAGO REALIZADO EN VAFOUR (sic) DE; MARCO ZABELLI...EN FECHA 19/6/2008. MONTO:1,000.00. DIVISA. US\$...”. Por tanto, se acoge el salario indicado en la demanda US\$1,300.00 dólares mensual (equivalente a RD\$51,210.67 mensuales), pues, este último documento refleja que ciertamente el señor Zambelli también recibía otros valores por concepto de salario, pero en dólares, pago que esta corte entiende justificado, pues dicho señor ostentaba un puesto de alta gerencia en la empresa y sería totalmente ilógico que siendo gerente, luego, administrador ejecutivo, solo devengase RD\$15,000.00 y que así fue durante 6 años. En este tenor, no habiendo la empresa aportado prueba en contrario, procede dar por establecido que el trabajador percibía un salario mensual de U\$1,300.00. se acoge el recurso interpuesto por el señor Zambelli y se revoca en este punto la sentencia impugnada. Por tanto, todos los derechos y prestaciones laborales que pudiera ser acreedor, deben ser calculados sobre la base de este salario, 3.4.- En lo concerniente a la terminación del contrato de trabajo por dimisión es un aspecto que finalmente no fue contestado y, entre las faltas alegadas están: por incumplimiento por parte del empleador del pago completo del salario. Señala que el pago del salario constituye una obligación esencial en el contrato de trabajo, cuyo cumplimiento está reglamentado por la ley; “que no obstante la empresa requerida, inició la práctica ilegal de erogar pagos parciales, pues no entregaba la totalidad de percibida como parte de su salario real y que “... a la hora del requirente presentar dimisión, la empresa requerida, había acumulado la suma de RD\$555,100.00, por concepto de 26 cuotas mensuales pendientes de pago a razón de RD\$21,350.00 cada una...” 3.5.- La empresa recurrente señala que el demandante no pudo probar a qué pagos atrasados se refería, por lo que esta causal de dimisión no aplica. Sin embargo, en lo concerniente a esta causa de dimisión, esta corte ha dado por establecido la falta de pago total de la parte del salario pagado en dólares (o su equivalente en pesos dominicanos). De ello se desprende que, en cuanto a la seguridad social, que es otra de las causas de dimisión planteada, si bien es cierto que el empleador inscribió al trabajador en la seguridad social (como se demuestra por documentos que obran en el expediente), también lo es que esa afiliación base de un salario inferior al real, violando así, en perjuicio del trabajador, diversas disposiciones de la ley 87-01. En ambas situaciones se pone de manifiesto que el empleador incumplió obligaciones sustanciales, de tipo legal, en perjuicio del trabajador; violaciones caracterizadas como causas de dimisión justificada por el ordinal 14 del artículo 97 del Código de Trabajo. Ello significa que la dimisión en cuestión descansa en justa causa, pues, aunque en su comunicación de dimisión el trabajador señaló numerosas faltas, basta con el establecimiento de una sola como justificación de la mencionada ruptura. En consecuencia, la dimisión es justificada desde el momento en que el empleador persistía en el incumplimiento de las aludidas obligaciones legales, lo cual constituye una falta continua, por tanto, no aplica la caducidad alguna y el trabajador podía dimitir en cualquier momento.

Consecuencialmente, se ratifica la sentencia en cuanto a la dimisión justificada, pero se modifica los valores indicados para calcularlos en base al salario indicado en la demanda (...)” (sic).

12. Del análisis de la sentencia impugnada esta Tercera Sala evidencia que la corte *a qua* acogió la demanda por dimisión justificada por el empleador incumplir obligaciones sustanciales, de tipo legal, en perjuicio del trabajador, fundada en violaciones caracterizadas por el ordinal 14º del artículo 97 del Código de Trabajo, al establecer que el señor Marco Zambelli recibía un salario fijo de RD\$15,000.00 y también recibía pago en dólares, a consecuencia de lo cual acogió la retribución indicada en la demanda de US\$1,300.00 dólares mensuales, equivalentes a RD\$51,210.67 mensuales, consignando además, que este último documento refleja que ciertamente el señor Zambelli también recibía otros valores por concepto de salario.

13. Sin embargo, del estudio de los documentos que forman el expediente se revela que la actual recurrente, depositó las hojas de pago de los salarios de los últimos doce meses, con el interés de demostrar que el recurrente recibía un salario inferior al alegado por este, lo que fue un hecho controvertido; *que ante pruebas disímiles, los jueces pueden acoger las que les merezcan más crédito, esto es a condición de que realicen una ponderación de todas las pruebas aportadas, pues con la omisión del análisis de algunas de esas pruebas, no les es posible hacer uso del soberano poder de apreciación del que disfrutan, sin incurrir en desnaturalización de los hechos de la causa;* en la especie, la corte *a qua* estableció un salario de RD\$51,210.67 mensuales; no obstante, para formar su convicción los jueces del fondo se limitaron a ponderar los volantes de pagos y el documento de pago de completivo, sin tomar en cuenta que también fue incorpora copia de la transferencia del contrato de trabajo de fecha 30 de junio de 2011, firmado por el trabajador, así como el documento denominado: “Formulario del empleado”, los cuales hacen alusión a la suma de RD\$15,000.00 mil pesos como salario mensual.

14. En ese orden, también es oportuno precisar que la Suprema Corte de Justicia ha establecido mediante jurisprudencia pacífica que, *cuando un trabajador invoca como causa de dimisión varias faltas atribuidas a su empleador, no es necesario que pruebe la existencia de todas las faltas alegadas, siendo suficiente la demostración de una de ellas, para que sea declarada la justa causa de dicha dimisión, siempre que por su gravedad la falta sea causal de este tipo de terminación del contrato de trabajo*, por lo tanto, contrario a lo señalado por la recurrente, los jueces de alzada no están obligados a estatuir únicamente sobre la causa de dimisión retenida por el tribunal de primer grado, sino que, con motivo del efecto devolutivo que produce la impugnación de dicho aspecto, es decir, el carácter justificado o no de la dimisión ejercida, estos pueden evaluar en su integralidad las razones alegadas por el trabajador como fundamento de dicha terminación contractual, en tal sentido y en vista de la falta de ponderación advertida, la cual, como ha sido referido, impacta sobre el elemento determinante en la presente controversia, procede que la sentencia objeto del presente estudio sea casada por desnaturalización y falta de ponderación de documentos.

15. El artículo 20 de la Ley núm. 3726-53, del 29 de diciembre de 1953, sobre Procedimiento de Casación, modificada por la Ley núm. 491-08 establece: *La Suprema Corte de Justicia, siempre que casare un fallo, enviará el asunto a otro tribunal del mismo grado o categoría que aquel de donde proceda la sentencia que sea objeto del recurso*, lo que aplica en la especie.

16. Conforme con lo previsto en el artículo 65, numeral 3º, de la precitada Ley, las costas podrán ser compensadas cuando una sentencia fuere casada por falta de base legal.

#### **V. Decisión**

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

**FALLA**

**PRIMERO:** CASA la sentencia núm. 0360-2018-SSEN-00371, de fecha 31 de agosto de 2018, dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santiago, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo y envía el asunto por ante la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de La Vega.

**SEGUNDO:** COMPENSA las costas de procedimiento.

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 de la Suprema Corte de Justicia, CERTIFICO que la sentencia que antecede ha sido dictada y firmada por los jueces que figuran en ella y fue leída en la audiencia pública en la fecha en ella indicada.