
Sentencia impugnada:	Corte de Trabajo de San Francisco de Macorís, del 5 de marzo de 2019.
Materia:	Laboral.
Recurrentes:	Benito Green Azor y Luciano Green Azor.
Abogado:	Lic. Vicente Green Maldonado.
Recurrido:	Pedro Green Núñez.
Abogado:	Lic. Darío Miguel de Peña.

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 178° de la Independencia y año 158° de la Restauración, dicta en audiencia pública, la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por Benito Green Azor y Luciano Green Azor, contra la sentencia núm. 126-2019-SS-00013, de fecha 5 de marzo de 2019, dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Francisco de Macorís, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

I. Trámites del recurso

1. El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 11 de abril de 2019, en la secretaria de la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Francisco de Macorís, suscrito por el Lcdo. Vicente Green Maldonado, dominicano, portador de la cédula de identidad y electoral núm. 065-0016178-8, con estudio profesional abierto en el residencial Bella Dela, apto. 2B, 2º nivel, bloque A, sector El embrujo III, municipio Santiago de los Caballeros, provincia Santiago y con domicilio *ad hoc* en la calle Doctor Francisco Soñé núm. 7, sector Mirador Norte, Santo Domingo, Distrito Nacional, actuando como abogado constituido de Benito Green Azor, dominicano, provisto de la cédula de identidad y electoral núm. 001-0718123-2, domiciliado en el barrio Enriquillo núm. 21, Santo Domingo, Distrito Nacional; y Luciano Green Azor, dominicano, portador de la cédula de identidad núm. 065-0016173-9, domiciliado en el cruce de Honduras, municipio y provincia Samaná.

2. La defensa al recurso de casación fue presentada mediante memorial depositado en fecha 10 de mayo de 2019, en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, suscrito por el Lcdo. Darío Miguel de Peña, dominicano, tenedor de la cédula de identidad y electoral núm. 065-0002360-8, con estudio profesional abierto en la calle María Trinidad Sánchez núm. 13-A (altos), municipio y provincia de Samaná y domicilio *ad hoc* en la intersección formada por la avenida Expreso V Centenario y la calle Américo Lugo, edif. Torre de los Profesionales II, sector Villa Juana, Santo Domingo, Distrito Nacional, actuando como abogado de Pedro Green Núñez, dominicano, titular de la cédula de identidad y electoral núm. 065-0008914-6, domiciliado y residente en el Majagualito, sector Honduras, municipio y provincia Samaná, República Dominicana.

3. La audiencia fue celebrada por esta Tercera Sala, en atribuciones *laborales*, en fecha 11 de noviembre de 2020, integrada por los magistrados Manuel R. Herrera Carbuccion, en funciones de presidente, Moisés A. Ferrer Landrón y Rafael Vásquez Goico, asistidos por la secretaria y el aguacil de estrado.

II. Antecedentes

4. Sustentado en una dimisión justificada, Pedro Green Núñez incoó una demanda laboral en pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos, días feriados, horas extras, salarios dejados de pagar por la terminación ejercida con anticipación a la conclusión de la obra, daños y perjuicios y pago de 10% del monto de la construcción, contra José Green Azor y René Green Azor, dictando la Cámara Civil, Comercial y de Trabajo del Juzgado de Primera Instancia del Distrito Judicial de Samaná, la sentencia laboral núm. 540-2018-SSSEN-00149, de fecha 7 de octubre de 2018, la cual declaró nula de oficio la demanda en virtud de las disposiciones contenidas en el artículo 4 del Código Civil y en los artículos 590 y 591 del Código de Trabajo, por prescripción del plazo de dos meses establecido en el artículo 702 del citado Código de Trabajo.

5. La referida decisión fue recurrida por Pedro Green Núñez, dictando la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Francisco de Macorís, la sentencia núm. 126-2019-SSSEN-00013, de fecha 5 de marzo de 2019, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

PRIMERO: Rechaza los medios de inadmisión referentes a la no existencia del contrato de trabajo y a la prescripción de la acción, planteado por los recurridos, por los motivos y consideraciones que figuran en el cuerpo de la presente decisión. **SEGUNDO:** Declara regular y válido en cuanto a la forma, el recurso de apelación interpuesto por Pedro Green Núñez, contra la sentencia No.540-2018-SSSEN-00149, de fecha 07-08-2018 por la cámara civil. Comercial y de Trabajo del juzgado de primera Instancia del Distrito Judicial de Samaná, cuyo dispositivo fue antes copiado. **TERCERO:** En cuanto al fondo, tal como se examina en los motivos de la presente decisión, revoca la sentencia apelada, por vía de consecuencia declara la dimisión justificada. **CUARTO:** Condena a los recurridos Benito Green Azor y Luciano Green Azor, a pagar los siguientes valores a favor de Pedro Green Núñez, por concepto de los derechos que a continuación se detallan, sobre la base de un salario de RD\$26,966.00 mensuales y 7 años y 10 meses laborados: a) RD\$31,683.52, por concepto de 28 días de preaviso. b) RD\$ 196,896.66, por concepto de 174 días de auxilio de cesantía. c) RD\$22,471.66, por concepto de salario proporcional de Navidad del año 2017. d) RD\$27,158.37, por concepto de 96 horas de servicios extraordinarios prestados durante 12 días feriados, considerados por la ley no laborables, aumentadas en un 100%. e) RD\$200,000.00 mil pesos, por concepto de daños y perjuicios. **QUINTO:** Rechaza la solicitud referente al pago de la jornada de horas extras pagaderas en un 35% por encima del valor de la hora normal, propuesta por el recurrente. **SEXTO:** Ordena, además, que para las presentes condenaciones se aprecie la variación 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 sentencia, según lo establecido en el artículo 537 del Código de Trabajo. **SEPTIMO:** Compensa, de forma pura y simple, las costas procesales (Sic).

III. Medios de casación

6. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: “**Primer medio:** Errónea interpretación de los hechos y el derecho: Violación artículo 97-100 del Código de Trabajo. **Segundo medio:** Violación al derecho de defensa artículo 68 69 de la Constitución. Falta de ponderación del testimonio del recurrente sometidos al debate. **Tercer medio:** Violación a los artículos 68 y 69 Ords. 4°. 7° y 10° de la Constitución. Violación al debido proceso. **Cuarto medio:** Falta de motivos de la corte a qua” (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. En los medios de casación previamente indicados, la parte recurrente expone argumentos relacionados en su configuración y solución, razón por la cual serán reunidos para su examen y analizados por aspectos para garantizar la coherencia e individualidad de cada vicio invocado.

9. Para apuntalar el primer aspecto, el recurrente alega, en esencia, que la corte *a qua* declaró la existencia del contrato de trabajo por obra determinada entre las partes, sin embargo, no fue demostrada la subordinación jurídica que se caracteriza por las órdenes e instrucciones, siendo una de sus circunstancias más comunes la existencia de un horario de trabajo; que en el presente caso, la corte *a qua* no valoró correctamente las declaraciones del propio señor Pedro Green Núñez, quien declaró que hacía otras pequeñas construcciones por lo que no tenía dependencia económica y laboral con los recurrentes.

10. La valoración de este aspecto 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 indicados: a) que Pedro Green Núñez incoó una demanda laboral contra José Green Azor y René Green Azor, expresando en esa demanda que dichas partes también se hacen llamar Benito Green Azor y Luciano Green Azor, respectivamente, alegando haber dimitido el 2 de noviembre de 2017 sosteniendo entre las causas de la dimisión, no haber sido inscrito en el Sistema Dominicano de Seguridad Social, solicitando en consecuencia, el pago de sus prestaciones laborales, derechos adquiridos, días feriados, horas extras, salarios dejados de percibir por la terminación anticipada ejercida, e indemnización por daños y perjuicios y el pago del 10% del monto de la construcción; que los demandados en su defensa, alegaron que no era un trabajador ordinario y solicitaron la nulidad de la demanda por no existir vínculo laboral, procediendo el tribunal de primer grado a declarar nula, de oficio, la demanda conforme con el artículo 4 del Código Civil y a los artículos 590 y 591 del Código de Trabajo, por prescripción del plazo de dos meses establecido en el artículo 702 del Código de Trabajo, en virtud de que el contrato terminó en 2016 según lo establecido por los testigos presentados por las partes, mientras que la demanda fue interpuesta el 7 de noviembre de 2017; b) que dicha sentencia fue recurrida por Pedro Green Núñez solicitando la revocación total invocando haber fallado de forma extra *petita* en perjuicio del trabajador; por su lado, Benito Green Azor y Luciano Green Azor, argumentaron en su defensa que la parte hoy recurrida quiso vincularlos con una subordinación jurídica en el ámbito laboral, sin embargo, esta última alegó no tener responsabilidad contractual con este, por lo que solicitaron, declarar nulo e inexistente el contrato de trabajo por no existir ningún vínculo contractual indefinido, procediendo la corte *a qua* a revocar la sentencia en todas sus partes declarando la existencia de relación laboral mediante un contrato de trabajo para una obra determinada y que terminó por medio de la dimisión justificada ejercida por el trabajador, reteniendo como falta la no inscripción del trabajador en el Sistema Dominicano de Seguridad Social, condenando a los hoy recurrentes al pago de preaviso, cesantía, salario de Navidad, horas ferias, daños y perjuicios calculados conforme con el salario y tiempo alegados por el trabajador.

11. Para fundamentar su decisión al respecto y retener la existencia de relación laboral entre las partes, la corte *a qua* expuso los motivos que textualmente se transcriben a continuación:

“(…) 10. En ese contexto, la parte recurrida mediante sus escritos y las declaraciones en audiencia del señor Luciano Green Azor ha señalado: que contrató al señor Pedro Green Núñez como supervisor, que esa construcción tiene cuatro niveles, que tuvo un enfrentamiento con el demandante en el año 2017, al sustituirle al demandante por otro personal para empañetar en la obra, que la obra se paraba por falta de fondo y que luego al retomar su continuidad buscaba al demandante para que siguiera en ella, que el demandante trabajó por última vez en el año 2016, recibiendo un pago de RD\$9,000.00 pesos mensuales, que esos pagos se hacían por transacciones vía remesas y que este contrataba a los demás trabajadores.

11. Con las referidas afirmaciones reconoció la existencia de una relación personal entre las partes, y en ese sentido corresponde a la recurrida demostrar que se trataba de otro tipo de contrato, lo que no aconteció en la especie, pues por el contrario, por las declaraciones del señor Luciano Green Azor, se advierte que este último controlaba la obra contratando trabajadores por su cuenta, lo que significa que el demandante no tenía autonomía, lo que de plano configura el contrato de trabajo, de conformidad con lo que dispone el artículo 1 del Código de Trabajo. Por tanto esta Corte rechaza el incidente referente a la no existencia del contrato de trabajo.”

12. Del estudio de la sentencia impugnada, esta Tercera Sala advierte que el punto controvertido de este aspecto va dirigido a impugnar la naturaleza del contrato otorgada por la corte *a qua* la que habiéndose admitido la prestación de servicios y su modalidad por obra determinada, considera que correspondía a los empleadores, en virtud de lo establecido en el artículo 15 del Código de Trabajo, hacer la prueba de sus alegaciones; que en ese sentido, ha sido criterio constante de esta Corte de Casación que: (...) *en virtud del artículo 15 del Código de Trabajo, se presume la existencia del contrato de trabajo en toda relación de trabajo, bastando para que esa presunción adquiera aplicación que la persona que pretenda estar ligada por un contrato de trabajo demuestre haber prestado sus servicios personales a quien considera su empleador, siendo ésta a la vez la que debe probar que la prestación de servicio se originó como consecuencia de otro tipo de contrato.*

13. Para desvirtuar la premisa establecida por la corte *a qua*, la recurrente inicia señalando que fueron valoradas incorrectamente las declaraciones del compareciente Pedro Green Núñez, quien indicó que realizaba otras obras de construcción; sin embargo, este argumento, por sí solo, resulta inoperante por no incidir en la suerte de la solución que fue adoptada, pues el elemento de la exclusividad no es indispensable para la existencia de la relación laboral conforme con lo establecido en el artículo 9 del Código de Trabajo, que permite al trabajador prestar sus servicios subordinados a varios empleadores, siempre que esto no sea contrario a la esencia de la relación intervenida.

14. De la lectura de las declaraciones de Pedro Green Núñez, solo se evidencian las condiciones en la que se encontraba la obra que fue contratado el trabajador para prestar sus servicios, en consecuencia, la corte *a qua* hizo una correcta aplicación del derecho al no habersele presentado ningún elemento de autonomía o independencia de parte del trabajador para destruir la presunción del artículo 15 del Código de Trabajo arriba indicado y sin que en el examen de las pruebas se evidencie desnaturalización, por lo que este aspecto es rechazado.

15. Para apuntalar el segundo aspecto de su recurso, el recurrente alega, en esencia, que la corte *a qua* no tomó en consideración las declaraciones del señor Luciano Green Azor, quien afirmó que era administrador de la obra y que el propietario era el señor Benito Green Azor, por lo que procedía que Luciano Green Azor fuera excluido del proceso por ser un trabajador, como fue solicitado ante el juez de primer grado y no sólo tomar sus declaraciones para perjudicarlo.

16. Del estudio de las piezas que conforman en el expediente esta Tercera Sala advierte que en grado de apelación no fue presentado ningún pedimento de exclusión del señor Luciano Green Azor, por lo que no se colocó a la corte *a qua* en condiciones de valorar el aspecto que sirve de fundamento al medio ahora invocado a fin de permitir a esta Corte de Casación verificar si la ley fue bien o mal aplicada, por lo que este aspecto debe ser declarado inadmisibles al ser planteado por primera vez en casación.

17. Para apuntalar su tercer aspecto, el recurrente alega, en esencia, que la corte *a qua* le dio erróneamente la calificación de “empresa” que se dedicaba a la construcción sin haberse depositado los documentos que justificaran esa condición como son certificaciones de la DGII, de ONAPI y del Ministerio de Industria, Comercio y MiPymes, lo que trajo como consecuencia la aplicación de las disposiciones de la ley núm. 87-01, sobre Seguridad Social, que obliga a las empresas a tener inscritos a los trabajadores en el Sistema Dominicano de Seguridad Social y sirvió de fundamento para que los jueces del fondo declararan la dimisión justificada y condenaran a una cuantía astronómica de daños y perjuicios ascendente a

RD\$200,000.00 por esta falta, lo cual es una errada interpretación de los hechos, debido a que Benito Green Azor y Luciano Green Azor no forman una empresa, sino personas que contrataron obreros en el área de la construcción en que no es común que se inscriban en la Tesorería de la Seguridad Social.

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

“33. En lo que se refiere a los daños y perjuicios derivados de la inobservancia de la Seguridad Social, resulta trascendente destacar que la Ley 87-01 sobre Sistema Dominicano de Seguridad Social del 10 de mayo de 2001, contempla para el régimen contributivo al cual pertenecen las partes, tres clases de beneficios: (a) un Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia; (b) un Seguro Familiar de Salud; y (c) un Seguro de Riesgos Laborales. 34. Estos seguros entraron en vigencia el 1ro. de febrero del 2003, el 1ro. de septiembre del 2007 y el 1ro. de marzo del 2004, respectivamente. Tienen como objetivo salvaguardar valores sensibles del ser humano: el derecho a tener una vida digna mediante la protección de la salud y un retiro decente luego de que sus fuerzas productivas se vean agotadas o frustradas como consecuencia de la vejez, cualquier eventualidad física-mental o percance de índole laboral 35. Asimismo, los seguros señalados, por su naturaleza configuran obligaciones de hacer a cargo del empleador, que de conformidad con el artículo 1315 del Código Civil, incumbe al deudor de las mismas la prueba de su cumplimiento. Tanto en lo que se corresponde con la inscripción de los trabajadores como del pago de las cotizaciones correspondientes. 36. Al respecto, no existe evidencia de la observancia de las obligaciones a cargo del empleador. Es decir, que el trabajador estaba protegido por los seguros sociales mencionados, desde su vigencia o durante la ejecución del contrato; y que se estaba al día con el pago de las cotizaciones 37. No constando prueba en el expediente de la protección social, se configura de esa manera una falta muy grave de las que tipifica el artículo 720 CT que compromete por esa sola circunstancia la responsabilidad del empleador de acuerdo a la lectura del anterior artículo 712. 38. En ese orden, la Corte tiene facultad para «fijar soberanamente» siempre en el marco de lo «razonable», la cuantía de los daños y perjuicios ocasionados. Lo cual se hará en el dispositivo de la presente sentencia, tomando como base las particularidades del caso y la gravedad de las faltas. A saber: el salario, la duración del contrato, lo dejado de aportar a la cuenta de capitalización individual que debía tener la persona perjudicada, así como otras secuelas negativas como la prolongación del tiempo para cumplir con los requisitos de retiro, etc. 39. En efecto, todo aporte dejado de realizar a la Seguridad Social implica menos dinero a la cuenta de capitalización individual del régimen contributivo de los trabajadores, lo que a la vez de hacer más pequeña la pensión a percibir, impide también que su cuenta pueda crecer y devengar los intereses y beneficios que se desprende del manejo de ese fondo. Menos cotizaciones hace además que uno de los requerimientos fundamentales para el retiro se aleje, como lo es la cantidad de cotizaciones exigidas. Por tanto, el daño es cierto y directo, debiendo la Corte aplicar el remedio correspondiente” (sic).

19. Respecto de la calidad de trabajador, el artículo 2 del Código de Trabajo establece que: *Trabajador es toda persona física que presta un servicio, material o intelectual, en virtud de un contrato de trabajo. Empleador es la persona física o moral a quien es prestado el servicio.*

20. Del estudio de la sentencia impugnada, contrario a lo alegado por el recurrente, esta Tercera Sala no evidencia que la corte *a qua* haya calificado a los empleadores como una “empresa” que se dedica a la construcción, sino que determinó que eran empleadores que contrataron al hoy recurrido para la realización de una obra de construcción y que, por tanto, independientemente de ser una persona moral o física, correspondía cumplir con las obligaciones establecidas en la Ley núm. 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social y cuya prueba estaba a cargo del empleador aportar, como correctamente determinó la corte *a qua*, la cual condenó a la suma de RD\$200,000.00. Asimismo, es jurisprudencia que la valoración del daño solo es motivo de casación cuando se incurre en desnaturalización o la suma es excesiva o irrisoria, lo que no ocurre en la especie, pues esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia estima que la condena es razonable y proporcional con el tiempo de 7 años y 10 meses y un salario mensual de RD\$26,966.00, como fue determinado por los jueces del fondo,

sin evidencia de desnaturalización, por lo que procede rechazar este aspecto.

21. Para apuntalar el cuarto aspecto, el recurrente alega que la corte *a qua* no ponderó el numeral 9 del artículo 51 del Código de Trabajo que señala que el contrato de trabajo queda suspendido por la falta de fondos para continuar los trabajos si el empleador justifica su imposibilidad de obtenerlos, lo que ocurrió en el caso, toda vez que fue demostrado mediante las comparecencias personales de las partes que la obra de construcción se detenía por falta de recursos económicos.

22. Que para fundamentar su decisión la corte *a qua* expuso los motivos que textualmente se transcriben a continuación:

(...)15. El trabajador alega, que fue contratado para una obra o servicio determinado, consistente en la construcción de un edificio de cuatro niveles construido de cemento y bloques, que prestó servicio desde el día 02/01/2009 hasta el 02/11/2017, siete meses antes de que finalizara la obra, que su salario era de RD\$26,966.00. mensuales. Y los recurridos reconocen la naturaleza del contrato de trabajo en los términos planteados por el trabajador, no obstante consideran que durante el desarrollo del mismo este se paralizó varias veces por más de cinco meses por falta de dinero para continuar y que en ese sentido los efectos del contrato quedaban suspendidos para las partes. 16. Por lo tanto, tratándose de un contrato para una obra o servicio determinado, para analizar la duración del contrato de trabajo, debe conocerse el marco jurídico regulador de la suspensión de los efectos del contrato de trabajo. 17. En ese orden, el legislador indica que para validar la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, el Departamento de Trabajo a solicitud del empleador comprobará si existe o no la causa de suspensión alegada y dictará la resolución correspondiente en un plazo que no exceda de quince días, y la misma tendrá una duración máxima de noventa días por cada año. En caso de alargamiento de dicha prórroga el empleador podrá solicitar a las autoridades de trabajo mediante petición escrita y este tendrá la potestad de concederla o negarla, debiendo ser comunicada dicha suspensión al trabajador y al Departamento de Trabajo en un término de tres días de haberse producido. 18. Los empleadores no han demostrado que cumplieron con el procedimiento jurídico de rigor para ejercer la suspensión del contrato de trabajo, por lo tanto las suspensiones que se produjeron durante la vigencia del contrato de trabajo entre las partes carecen de sustento jurídico y no serán tomadas en cuenta, al haberse efectuado fuera del protocolo establecido por la ley para esos fines. Por lo tanto, mantiene vigor el alegato del trabajador referente a la duración del contrato de trabajo, hasta prueba en contrario, así como también el establecimiento del salario en la suma de RD\$26,966.00 pesos mensuales alegados por el trabajador” (sic).

23. Del estudio de la sentencia impugnada esta Tercera Sala advierte, contrario a lo alegado por el recurrente, que la corte *a qua* valoró la figura de la suspensión del contrato de trabajo al señalar que la parte empleadora estaba obligada a presentar las pruebas reportadas al Ministerio de Trabajo de la alegada suspensión conforme con el artículo 16 del Código de Trabajo, por lo que, al no hacerlo, la corte *a qua* hizo una correcta aplicación de la ley al declarar la continuidad de la ejecución del contrato de trabajo entre las partes con todos sus efectos vigentes; en tal sentido, este aspecto también es desestimado.

24. Para apuntalar su quinto aspecto, la recurrente argumenta, en esencia, que la corte *a qua* realizó una valoración irracional e ilógica del salario que rigió el contrato de trabajo al tomar en cuenta el monto de RD\$26,966.00, cuyos pagos desde el 2009 a la interposición de la demanda son superiores al monto de la construcción; además, existe contradicción de motivos porque en la página 9, numeral 4 y página 10, numeral 10, de la sentencia impugnada se establece un salario de RD\$9,000.00, pero más adelante la misma sentencia acogió el salario de RD\$26.966.00 en base a las propias declaraciones del trabajador demandante, Pedro Green Azor, sin ninguna otra prueba que justificara el establecimiento de un salario exorbitante.

25. Que para fundamentar su decisión la corte *a qua* expuso los motivos que textualmente se transcriben a continuación:

“(…)19. En la especie adquiere imperio el artículo 16 CT, que establece una presunción juris tantum a

favor de los trabajadores con relación a la duración del contrato de trabajo y el sueldo invocado por éstos. 20. Esa presunción obliga al empleador a probar por cualquier medio legal, los datos que afronte a los ofrecidos por su contraparte. 21. Al respecto, no existe en el expediente evidencia que revele que la duración del contrato y la remuneración que, para este caso, ha aportado el trabajador no es verdadera. En efecto, el empleador no ha producido en el proceso ningún medio de prueba que indique otra cosa. Por consiguiente, tales hechos serán fijados de esa manera y deben ser validados el tiempo y salarios propuestos por el accionante .

26. Del estudio de la sentencia impugnada, esta Tercera Sala evidencia que la corte *a qua* determinó correctamente que conforme con la presunción establecida en el artículo 16 del Código de Trabajo, le correspondía a la parte empleadora, demandada, aportar la prueba contraria de los alegatos presentados por el trabajador relativos al salario y al tiempo de trabajo, por lo que al no presentar prueba alguna, procedió a acoger las condiciones laborales alegadas por la hoy recurrida, sin evidencia alguna de que haya contradicción en los motivos contenidos en la sentencia impugnada, pues en los numerales 4 y 10 lo que se indican son los alegatos presentados por las partes, en los cuales se identifica el salario alegado por el hoy recurrente, no así el salario acogido por la corte *a qua*, el cual fue explicado en el párrafo precedentemente citado, por lo que se evidencia que la corte *a qua* hizo una correcta aplicación del derecho y procede rechazar estos aspectos.

27. Para apuntalar el sexto aspecto, la recurrente sostiene, en síntesis, que fue condenada al pago de 96 horas consideradas no laborables a pesar de que no se aportó prueba sobre esas horas trabajadas y tampoco se tomó en cuenta que la empleadora no podía pagar estas horas no laborables por problemas de liquidez económica, todo lo cual ha violado el derecho de defensa del recurrente.

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

“(…) 41. En este punto, resulta útil despejar y aclarar la esfera legal correspondiente, esto es, indicar de manera concreta cuáles son las normas jurídicas que gobiernan los aspectos relativos a los derechos extras, incluyendo su principal factor condicionante: la jornada de trabajo; que en razón de su importancia social e implicación en la salud de las personas ha sido objeto de especial regulación por el legislador, precisando que: 42. La jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente, por estar a la disposición exclusiva de su empleador. 43. La duración normal de la jornada de trabajo no puede exceder de ocho horas por día ni de cuarenta y cuatro horas por semana para los trabajadores normales y de diez horas diarias y sesenta semanales para los trabajadores intermitentes y del campo. 44. “Los días declarados no laborables por la Constitución y las leyes, son de descanso remunerado para el trabajador...”, las horas de trabajo rendidas en exceso de la jornada normal y en los días declarados legalmente no laborables deben ser pagadas, sin excepción alguna extraordinariamente al trabajador, en la forma establecida en el Código de Trabajo, es decir al ciento por ciento por encima del valor de la jornada normal de trabajo. 45. En ese orden, la base sobre la cual se reclaman los derechos extras reposan en que, según el trabajador, este laboró durante 12 días feriados o considerado no laborable por la Constitución y las leyes, equivalente a 96 horas extraordinarias aplicable al último año de servicio. 46. En este orden, tiene aplicación y adquiere vigencia la presunción *juris tantum* que en favor de los trabajadores establece el artículo 16 CT, atendiendo a la imposición que referente a la jornada de trabajo debe cumplir el empleador, al registrar, comunicar y conservar el cartel de horario y el registro que establecen los artículos 159 y 161. Por ende, los trabajadores no tienen que aportar la prueba de su jornada de trabajo, de su descanso semanal, ni de sus descansos intermedios de jornada, correspondiendo en primer orden a los empleadores demandados, probar por cualquier medio, que no se laboraba en un horario exagerado, sino en uno normal con todos los descansos legales. Una vez probado esto por parte del empleador, incumbe al trabajador, hacer la prueba de los servicios y horas especiales que reclama, como sobre el particular advierte la Corte de Casación: 47. “Considerando, que por mandato del artículo 16 del Código de Trabajo, el trabajador está liberado de probar los hechos establecidos por los

libros y documentos que el empleador debe registrar y conservar a las autoridades del trabajo, entre los que se encuentran las planillas, carteles y el libro de sueldos y jornales; Considerando, que entre esos registros y carteles, están aquellos en los que se establecen el inicio y fin de cada jornada diaria y semanal de trabajo, así como los descansos de que disfruta el trabajador y las horas que se laboren en exceso de la jornada ordinaria; Considerando, que en vista de ello, el trabajador que reclame el pago de horas extraordinarias laboradas está eximido de demostrar las mismas, hasta tanto el empleador presente el cartel y el registro de horarios, donde consten las especificaciones arriba indicadas.”; El empleador no ha presentado prueba legal y fehaciente que contradiga la jornada invocada por el trabajador. 48. Atendiendo a tales circunstancias, la jornada aportada por el trabajador debe considerarse válida, incumbiendo, por ende, a la parte accionada, ofrecer la prueba del pago aumentado de los derechos extraordinarios reclamados al último año de la vigencia del contrato de trabajo, a saber, de acuerdo con los artículos 156, 163, 164 del CT., 49. Ninguna evidencia existe en el expediente del pago de los derechos extras indicados, lo que hace al empleador deudor del trabajador por esos conceptos y por ello debe ser condenado” (sic).

29. Del estudio de la sentencia impugnada, se evidencia que luego de un examen de los alegatos de las partes, la corte *a qua* determinó que le correspondía a la parte empleadora hacer el depósito de las pruebas que estaba obligada a conservar para aniquilar la presunción que protege el alegato del trabajador conforme con el artículo 16 del Código de Trabajo, por lo que, al no haberse presentado prueba alguna, la corte *a qua* actuó conforme a derecho al condenar al pago de horas feridas, sin que fuese necesario que, en su razonamiento, esta ponderara la situación económica por la que atravesaba la obra, puesto que esto no afecta al derecho que el trabajador generó en su beneficio, por lo que se rechaza el aspecto examinado.

30. Para apuntalar el séptimo aspecto, el recurrente alega, en síntesis, que la corte *a qua* no ofrece motivaciones en cuanto a las faltas establecidas en los artículos 97, 46 y 47 del Código de Trabajo, sino que solo fue comprobada la falta derivada de la no inscripción del trabajador en el Sistema Dominicano de Seguridad Social.

31. Que para fundamentar su decisión la corte *a qua* expuso los motivos que textualmente se transcriben a continuación:

“54. De conformidad con lo que establece el artículo 96 del Código de Trabajo, la misma ha sido definida por el legislador como “... la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador. Es justificada cuando el trabajador prueba la existencia de una justa causa prevista al respecto en este código. Es injustificada en caso contrario”. 55. Figura en el expediente una comunicación de dimisión dirigida por el señor Pedro Green Núñez a la Representación Local del municipio de Samaná, provincia Samaná, de fecha 02/11/2017, mediante la cual, de forma resumida sustenta las razones que dieron lugar a la terminación de su contrato de trabajo en los siguiente hechos: 1) Por suspenderme ilegalmente de mi contrato de trabajo; 2) Por mi empleador haber contratado otro personal a trabajar sin haberse terminado la obra; 3) Por mi empleador no pagarme los días feriados no laborables por la Constitución; 4) Por mi empleador no pagarme mis vacaciones, salario de navidad anual, descanso semanal de 36 horas, no inscribirme en el sistema Dominicano de Seguridad Social y no haberme garantizado permanecer trabajando hasta la finalización de la obra. 56. Conforme al criterio constante de nuestra Suprema Corte de Justicia al actuar como Corte de Casación “cuando un trabajador invoca varias causas para ejercer la dimisión, no es necesario que pruebe la existencia de todas ellas, bastando con el establecimiento de una para par que la dimisión sea declarada justificada”. (Sent. 3 de febrero 1999, No. 9, B. J. 1059, p. 415). En ese orden, dentro de las razones alegadas por el demandante para ejercer su dimisión figura el hecho de que la parte demandada no le tenía inscrito en el Sistema Dominicano de Seguridad Social. En ese sentido, la omisión de cumplir con la referida obligación como ha sido señalado anteriormente, constituye por sí solo una falta grave cometida en contra del trabajador, que da lugar a que la dimisión sea justificada5 (sic).

32. Cabe destacar que aunque *el contrato de trabajo para una obra o servicio determinados termina*

sin responsabilidad para las partes con la prestación del servicio o con la conclusión de la obra, según disposición expresa del artículo 72 del Código de Trabajo, el empleador compromete su responsabilidad si incurre en una falta que justifica la dimisión del trabajador; que en la especie, los jueces del fondo comprobaron que la empresa no había cumplido con su obligación de inscribir al trabajador en el Sistema Dominicano de Seguridad Social, lo que constituye una falta grave a una de las obligaciones sustanciales del empleador, por lo que en uso de su poder soberano de apreciación la corte declaró justificada la dimisión. Que conforme al artículo 101 del Código de Trabajo si como consecuencia de una dimisión el trabajador prueba la justa causa invocada por él, el tribunal declarará justificada la dimisión y condenará al empleador a las mismas indemnizaciones que prescribe el artículo 95 para el caso del despido injustificado.

33. En ese orden de ideas, es jurisprudencia constante y pacífica de esta Tercera Sala 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 una causal de este tipo de terminación del contrato de trabajo;* en la especie, la corte *a qua* determinó que la dimisión era justificada por la no inscripción del trabajador en el Sistema Dominicano de Seguridad Social, por lo que contrario a lo postulado por el recurrente en su memorial de casación, no era necesario que en la sentencia impugnada se analizara el resto de las causas enunciadas en la carta de dimisión; en ese sentido, también se procede a rechazar este aspecto.

34. Para apuntalar el octavo aspecto, el recurrente alega que la corte *a qua* no le garantizó la tutela judicial efectiva y el debido proceso consagrados en los artículos 68 y 69 de la Constitución Dominicana, ni tampoco se ofreció motivos de derecho y hecho requeridos por la doctrina y jurisprudencia para revocar la sentencia de primer grado.

35. Para que se verifique una violación a su derecho de defensa, la recurrente tendría que haberse visto impedida de defenderse y de presentar conclusiones en audiencia, lo que no aconteció en la controversia dirimida ante la corte *a qua*, ya que del examen del fallo atacado puede advertirse que Benito Green Azor y Luciano Green Azor, comparecieron a las audiencias celebradas en fechas 27 de septiembre de 2018 y 15 de enero de 2019, última en la que presentaron formalmente sus conclusiones al fondo, como también tuvieron la oportunidad de hacer valer las pruebas que sustentaban sus pretensiones, al realizar la incorporación de los documentos que acompañaban su recurso de apelación, por lo tanto, se desestima este argumento.

36. Finalmente, esta Tercera Sala evidencia, que la sentencia impugnada contiene una correcta apreciación de los hechos y documentos de la causa, sin transgredir las normas del debido proceso, conteniendo una exposición de motivos suficientes, pertinentes y congruentes que justifican la decisión adoptada, en consecuencia, procede desestimar este aspecto y con ello, rechazar el presente recurso de casación.

37. Conforme con lo dispuesto por el artículo 65 de la Ley núm. 3726-53, del 29 de diciembre de 1953, sobre Procedimiento de Casación, toda parte que sucumbe en el recurso de casación será condenada al pago de las costas.

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 en virtud de los motivos expuestos, dicta por autoridad y mandato de la ley la siguiente decisión:

FALLA

PRIMERO: RECHAZA el recurso de casación interpuesto por Benito Green Azor y Luciano Green Azor, contra la sentencia núm. 126-2019-SS-00013, de fecha 5 de marzo de 2019, dictada por Corte de

Trabajo del Departamento Judicial de San Francisco de Macorís, 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. Darío Miguel de Peña, abogado de la parte recurrida, quien afirma haberlas avanzado en su totalidad.

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.