
Sentencia impugnada: Corte de Trabajo de San Pedro de Macorís, del 25 de julio de 2014.

Materia: Laboral.

Recurrente: Hospiten Dominicana, S.L., (Hospiten Bavaro).

Abogados: Dr. Héctor Arias Bustamante y Lic. Enrique Henríquez.

Recurrida: Anyela Celeste Febles Nez.

Abogado: Lic. Marcos Antonio De la Cruz Morla.

TERCERA SALA.

Casa.

Audiencia pública del 5 de diciembre de 2018.

Preside: Manuel Ramón Herrera Carbuccia.

Dios, Patria y Libertad

En Nombre de la República, la Tercera Sala de lo Laboral, Tierras, Contencioso Administrativo y Contencioso Tributario de la Suprema Corte de Justicia, dicta en audiencia pública la siguiente sentencia:

Sobre el recurso de casación interpuesto por la razón social Hospiten Dominicana, S.L., (Hospiten Bavaro), entidad comercial constituida de conformidad con las leyes de la República Dominicana, con domicilio social en la carretera Bern-Punta Cana, del municipio de Higüey, provincia La Altagracia, debidamente representada por su Director General, el señor Mateo De la Torre Aguilar, español, mayor de edad, Pasaporte n.º. 30504438-K, del mismo domicilio de la empresa, contra la sentencia dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís, el 25 de julio de 2014, cuyo dispositivo se copia más adelante;

Oído al alguacil de turno en la lectura del rol;

Visto el memorial de casación depositado en la secretaría de la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís, el 5 de diciembre de 2014, suscrito por el Dr. Héctor Arias Bustamante y el Licdo. Enrique Henríquez, Cédulas de Identidad y Electoral n.ºs. 001-0144339-8 y 001-0854292-9, respectivamente, abogados de la entidad recurrente, Hospiten Dominicana, S.L., (Hospiten Bavaro), mediante el cual proponen los medios de casación que se indican más adelante;

Visto el memorial de defensa depositado en la secretaría de la Suprema Corte de Justicia, el 22 de diciembre de 2014, suscrito por el Licdo. Marcos Antonio De la Cruz Morla, Cédula de Identidad y Electoral n.º. 026-0050368-0, abogado de la recurrida, la señora Anyela Celeste Febles Nez;

Que en fecha 28 de febrero de 2018, esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, en sus atribuciones Laborales, integrada por los Jueces: Edgar Hernández Mejía, en funciones de Presidente; Robert C. Placencia Álvarez y Moisés A. Ferrer Landrón, asistidos por la Secretaria General, procedió a celebrar audiencia pública para conocer del presente recurso de casación;

Visto el auto dictado el 3 de diciembre de 2018, por el magistrado Manuel Ramón Herrera Carbuccia, Presidente de la Tercera Sala, por medio del cual, se llama a sí mismo, en su indicada calidad, para integrar la misma en la deliberación y fallo del recurso de casación de que se trata, de conformidad con la Ley n.º. 684 de 1934;

Visto la Ley n.º. 25-91 de fecha 15 de octubre de 1991, Orgánica de la Suprema Corte de Justicia, modificada por la Ley n.º. 156 de 1997 y los artículos 1, 20 y 65 de la Ley sobre Procedimiento de Casación;

Considerando, que en la sentencia impugnada y en los documentos a que ella se refiere, consta lo siguiente: a) que con motivo de la demanda laboral por despido injustificado interpuesta por la seora Anyela Celeste Febles Nez contra Hospiten Dominicana, S. L., (Hospiten BJVvaro), el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Altagracia, dict el 23 de julio de 2013, una sentencia con el siguiente dispositivo: "Primero: Se declara, como al efecto se declara, buena y vlida, en cuanto a la forma, la demanda en cobro de prestaciones laborales, daos y perjuicios por despido injustificado interpuesta por la seora Anyela Celeste Febles Nez, contra la empresa Hospiten Dominicana, S. L., (Hospiten BJVvaro), por haber sido hecha conforme a las normas del derecho del trabajo; Segundo: Se declara, como al efecto se declara, justificado el despido y resuelto el contrato de trabajo que ligaba a las partes empresa Hospiten Dominicana, S. L., (Hospiten BJVvaro), y la seora Anyela Celeste Febles Nez, por culpa del empleador y con responsabilidad para el mismo; Tercero: Se condena, como al efecto se condena, a la empresa Hospiten Dominicana, S. L., (Hospiten BJVvaro), a pagarle a favor de la trabajadora demandante seora Anyela Celeste Febles Nez, los derechos adquiridos siguiente: en base a un salario de RD\$17,010.00, Pesos mensuales, que hace RD\$713.81 diario, por un periodo de ocho (8) aos, diez (10) meses, veinticinco (25) dıas: 1) la suma de Nueve Mil Siete Pesos con 98/100 Centavos (RD\$9,007.98), por concepto de salario de Navidad; 2) la suma de Cuarenta y Dos Mil Ochocientos Veintiocho Pesos con 6/100 (RD\$42,828.06), por concepto de los beneficios de la empresa; Cuarto: Se compensa las costas del procedimiento"; b) que sobre el recurso de apelacin interpuesto contra esta decisin, intervino la sentencia, objeto de este recurso, cuyo dispositivo reza ası: "Primero: Se declara regular, bueno y vlido, en cuanto a la forma, el recurso de apelacin principal parcial, incoado por la empresa Hospiten Dominicana, SRL. (Hospiten BJVvaro), en contra de la sentencia nm. 699/2013, de fecha 23 de julio del ao 2013, dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Altagracia, por haber sido hecho en la forma, plazo y procedimiento indicado por la ley; Segundo: Se declara regular, bueno y vlido, en cuanto a la forma, el recurso de apelacin incidental, incoado por la seora Anyela Celeste Febles Nez, en contra de la sentencia nm. 699/2013, de fecha 23 de julio del ao 2013, dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Altagracia, por haber sido hecho en la forma, plazo y procedimiento indicado por la ley; Tercero: Se rechaza el medio de inadmisibilidad planteado por la parte recurrente principal y detallada mJs arriba, en el cuerpo de esta sentencia, por los motivos expuestos y falta de base legal; Cuarto: En cuanto al fondo, esta Corte, actuando por propia autoridad y contrario imperio, revoca, salvo los derechos adquiridos en la forma detallada mJs abajo, la sentencia recurrida, marcada con el nm. 699/2013, de fecha 23 de julio del ao 2013, dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Altagracia, por los motivos expuestos, y en consecuencia, rechaza las conclusiones de la parte recurrente principal parcial, por los motivos expuestos, y falta de base legal y en consecuencia, declara regular, buena y vlida, en cuanto a la forma, la demanda incoada por la seora Anyela Celeste Febles Nez, en contra de la empresa Hospiten Dominicana, SRL., (Hospiten BJVvaro), por haber sido hecha conforme a la ley, y en cuanto al fondo, declara rescindido el contrato de trabajo existente entre las partes, por despido injustificado con responsabilidad para el empleador; Quinto: Condena a la empresa Hospiten Dominicana, S. L., (Hospiten BJVvaro), a pagarle a la trabajadora seora Anyela Celeste Febles Nez, las siguientes prestaciones laborales y derechos adquiridos: 1) la suma de RD\$19,986.68, por concepto de 28 dıas de preaviso al tenor del artıculo 76 del Cdigo de Trabajo; 2) la suma de RD\$140,620.57, por concepto de 197 dıas de salario ordinario correspondiente al auxilio de cesantıa prevista en el artıculo 80 del Cdigo de Trabajo; 3) la suma de Nueve Mil Siete Pesos con 98/100 (RD\$9,007.98), por concepto de salario de Navidad, conforme dispone el artıculo 219 del Cdigo de Trabajo; 4) la suma de Cuarenta y Dos Mil Ochocientos Veintiocho Pesos con 6/100 (RD\$42,828.06), por concepto de la participacin en los beneficios de la empresa, conforme dispone el artıculo 223 del Cdigo de Trabajo; 5) la suma de RD\$102,060.00, por concepto de los seis (6) meses de salarios que contempla el artıculo 95 del Cdigo de Trabajo. MJs los derechos adquiridos contenidos en la sentencia recurrida y detallados mJs abajo. Todo teniendo en cuenta un salario no contestado de RD\$17,010.00, pesos mensuales, o sea, RD\$713.81, Pesos diarios, por un periodo de ocho (8) aos y diez (10) meses; Sexto: Se condena a la empresa Hospiten Dominicana, S. L., (Hospiten BJVvaro), al pago de las costas del procedimiento, ordenando su distraccin a favor y provecho del Lic. Marcos Antonio De la Cruz Morla, quien afirma haberla avanzado en su totalidad; Sptimo: Se comisiona al ministerial Jess De la Rosa Figueroa, Alguacil de Estrados de esta Corte, para la notificacin de esta sentencia y en su defecto, cualquier otro alguacil competente para la notificacin de la misma";

Considerando, que la empresa recurrente propone en su recurso de casacin los siguientes medios: Primer Medio: Violacin de la ley, específcamente de los artículos 625 y 626 del Código de Trabajo, 68 y 50 del Código de Procedimiento Civil y 111 del Código Civil; Segundo Medio: Violacin a la ley, específcamente el artículo 91 del Código de Trabajo; Tercer Medio: Violacin, por desconocimiento y falsa aplicacin de los artículos 38 y 39 de la Constitucin de la Repblica, relativos a la dignidad humana y el derecho a la igualdad;

Considerando, que la recurrente alega en el desarrollo de su primer medio de casacin propuesto, lo siguiente: “que la Corte a-qua en la sentencia impugnada rechaz las conclusiones expuestas en el escrito de defensa formulado por la empresa hoy recurrente, relativas a la inadmisibilidad por tardío del recurso de apelacin incidental interpuesto por la trabajadora Anyela Celeste Febles Nez, alegando que el acto de notificacin del mismo no fue notificado a persona o en su domicilio, sino en el domicilio de eleccin ad-hoc que hizo el abogado de dicha trabajadora ante la secretarfa del Juzgado de Trabajo de La Altagracia, cuyo razonamiento viola flagrantemente el artículo 111 del Código Civil relativo al domicilio; que ademJs alegan que no existe constancia en el expediente de que la sentencia de primer grado le fuera notificada a la contraparte, en este caso, a la actual recurrida y recurrente incidental, por tanto, tenfa abierto, hasta tanto, el recurso de apelacin contra la misma, puesto que es la notificacin de la sentencia del Juez a-quo que hace correr el plazo de la apelacin; que si se observa el acto de notificacin se notar que el mismo se realiz a requerimiento de la secretarfa de la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorfs y no a requerimiento del empleador hoy recurrente, como errneamente sostuvo la Corte a-qua; que si en dicho acto de notificacin, a requerimiento de la secretarfa de la Corte de Trabajo, se afirma que a la trabajadora se le notific el recurso de apelacin del empleador, por qué desconocer que la notificacin del recurso estaba acompaada de los documentos que el mismo cita, entre ellos, la sentencia de primer grado, pero mJs aun, si los Jueces de la Corte a-qua hubieran examinado el contenido del escrito de defensa y recurso de apelacin incidental de la trabajadora, hubieran constatado que el recurrente principal, interpuso recurso de apelacin en contra de la sentencia de primer grado y fue notificado al tenor del Acto n. 418-2013, de fecha 21 de agosto de 2013 y que mediante el presente escrito también presenta formal recurso de apelacin, en razn de que parte de las pretensiones de la demanda que se interpuso ante el Juzgado de Trabajo de la Provincia La Altagracia, fueron omitidas por dicho tribunal, de lo que se desprende que el acto de notificacin del recurso principal lleg a conocimiento de la trabajadora y que pudo producir su escrito de defensa y que ademJs pudo producir su recurso de apelacin incidental, lo que evidencia que la sentencia atacada por ella era de su conocimiento”;

Considerando, que la sentencia impugnada objeto del presente recurso expresa: “que conforme dispone el artículo 626 del Código de Trabajo, “el escrito de apelacin debe contener: 1°. Los nombres, profesin y domicilio real del apelante, las enunciaciones legales relativas a su cédula personal de identidad y la indicacin precisa de un domicilio de eleccin en el lugar donde tenga su asiento la Corte de Trabajo ante la cual se recurra; ... Por otra parte dispone el artículo 625 del Código de Trabajo, “en los primeros cinco días que sigan al depsito del escrito o a la declaracin, el secretario enviar copia a la parte adversa, sin perjuicio del derecho del recurrente de notificar su apelacin a su contraparte”;

Considerando, que la Corte a-qua deja establecido: “que conforme dispone el artículo 626 del Código de Trabajo, “en el curso de los diez días que sigan a la notificacin indicada en el artículo 625, la parte intimada debe depositar en la secretarfa de la corte su escrito de defensa, el cual expresar: 1°. Los nombres, profesin y domicilio real de dicha parte, las enunciaciones relativas a su cédula personal de identidad y la indicacin precisa de un domicilio de eleccin en el lugar de donde tenga su asiento la corte; 2°. La fecha de la notificacin del escrito de apelacin o del acta de declaracin; 3°. Los medios de hecho y de derecho que la intimada oponga a los de la apelante, as í como los suyos propios en el caso de que se constituya apelante incidental y sus pedimentos; 4°. La fecha del escrito y la firma de la intimada o la de su mandatario”. Que en este sentido es pertinente sealar que el Acto n. 418/2013, de fecha 21 de agosto del 2013, diligenciado por la ministerial Fausto Bruno Reyes, Alguacil de Estrados del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Altagracia, el empleador Hospiten Dominicana, S. L., (Hospiten Bujvaro), procedi a notificar a la trabajadora Anyela Celeste Febles Nez, el ya mencionado recurso de apelacin a fin de que procediera, conforme lo dispone el artículo 626 del Código de Trabajo”; pero también es

cierto, que dicho acto no fue notificado a persona o en su domicilio, sino en el domicilio de eleccin ad-hoc que hizo el abogado de dicha trabajadora ante la secretarĳa del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Altagracia, ya que conforme se puede evidenciar en el escrito de demanda primigenia, el abogado de la trabajadora demandante tiene su oficina profesional en la Ave. Padre Abreu n.º 17 Altos, Oficina n.º 5 de la ciudad de La Romana y por tanto, para todas las consecuencias legales de dicha demanda introductiva de instancia hizo eleccin de domicilio ad-hoc en dicha secretarĳa y por tanto, la eleccin de domicilio ad-hoc habĳa concluido al desapoderarse el tribunal de la demanda al dicta dicha sentencia. Que ademĳs, seala el escrito introductivo de demanda de fecha 27 de agosto del 2012, que la seora Anyela Celeste Febles Nez, se encuentra domiciliada y reside en la calle 26 de Febrero n.º 67, en el sector Los Cajuales, de la provincia de El Seibo y que hacĳa eleccin de domicilio “para todos los fines y consecuencias legales, en la oficina del suscrito abogado descrita mĳs arriba” (afirma dicho acto). Que, en este sentido, dispone el artĳculo 68 del Cdigo de Procedimiento Civil (modificado por la Ley n.º 3459 del 24 de septiembre de 1952), que los emplazamientos deben notificarse a la misma persona o en su domicilio, dejĳndole copia”, ademĳs, no existe constancia en el expediente de que la sentencia de primer grado le fuera notificada a la contraparte, en este caso, a la actual recurrida y recurrente incidental, por tanto, tenĳa abierto, hasta tanto, el recurso de apelacin contra la misma, puesto que es la notificacin de la sentencia del Juez a-quo que hace correr el plazo de la apelacin. Que en este sentido, al haber recurrido el empleador Hospiten Dominicana, S. L., (Hospiten Bĳvaro), sin haber notificado la sentencia, es lgico que el recurso de apelacin en relacin a la perdidosa, seora Celeste Febles Nez, estaba abierto, puesto que dicho empleador solo fue condenado a los derechos adquiridos, lo cual est Jobligado a pagar independientemente de la causa de la terminacin del contrato de trabajo. Que por otro lado, el recurso de apelacin incoado por Hospiten Dominicana, S. L., (Hospiten Bĳvaro), sin haber notificado la sentencia, ni la secretaria del Tribunal a-quo tampoco, lo que si bien no est ĳprohibido por la ley, tal como se seala mĳs arriba, deja abierto el plazo a la contraparte para incoar tambiĳn recurso de apelacin. Que no obstante, el recurso de apelacin abre una nueva instancia, exigiendo los artĳculos 623 y 626 a ambas partes, a hacer eleccin de domicilio ante la Corte a-qua, precisamente porque no es vĳlido ya, la eleccin de domicilio ante el Juez a-quo, porque, mutatis mutandis, de ser asĳ, no tendrĳa razn de ser este requerimiento ante esta Corte. Por tanto, la notificacin del recurso de apelacin hecha en el domicilio de eleccin ad-hoc ante el Tribunal de Primer Grado (secretaria del Juzgado de Trabajo) es irregular y viola el debido proceso, en el sentido de que debĳ notificarse a persona o en su domicilio, y por vĳa de consecuencia, el medio de inadmisin carece de fundamento y debe ser desestimado por los motivos expuestos y falta de base legal, sin necesidad de comprobar ni declarar la fecha en que fue ejercido dicho recurso de apelacin incidental, por los motivos expuestos, especialmente por no haber sido notificado el recurso de apelacin principal conforme a la ley supra indicada, violentando el debido proceso, tal como se seala mĳs arriba en el cuerpo de esta sentencia. Dicho de otro modo, se ha podido comprobar y declarar que la solicitud de inadmisibilidad solicitada por la parte recurrente principal carece de fundamento y de base legal, por los motivos expuestos, por lo cual debe ser desestimada”;

Considerando, que la Suprema Corte de Justicia ha establecido de forma constante y pacĳfica que “una notificacin irregular mantiene abierto el plazo para ejercer el recurso de apelacin e igualmente que cada instancia, las partes deberĳn cumplir con la notificacin correspondiente”, que en este caso fue irregular la notificacin del recurso de apelacin principal al no hacerlo al trabajador, cuando este no hizo eleccin de domicilio luego de dictarse la sentencia, por lo cual, en ese aspecto, el medio carece de fundamento y debe ser desestimado;

Considerando, que en el desarrollo del segundo medio de casacin propuesto, la recurrente sostiene en sĳntesis: “que los Jueces de la Corte a-qua, en la sentencia impugnada, respecto a la comunicacin de despido, alegaron que el empleador no especific en la comunicacin a que desobedeci la trabajadora, a quĳ medida preventiva o procedimiento se neg adopta para evitar accidentes o enfermedades, a cal falta de labor o labores le falt dedicacin y a cal falta grave falt que le imponĳa el contrato de trabajo, es decir, que el empleador no seal los ordinales del artĳculo 88 del Cdigo de Trabajo que alegadamente viol la trabajadora despedida, sin individualizarlos, de lo que se infiere que el empleador debĳ, en las comunicaciones de despido de la trabajadora como a la Representacin Local de Trabajo, no solo indicarlos, sino ademĳs describir los hechos; que el legislador, en el artĳculo 91 del Cdigo de Trabajo, se limita a requerir que la comunicacin del despido se hiciera con indicacin de causa, sin llegar al detalle de que esa indicacin debĳa hacerse sealando las disposiciones legales violadas por el

trabajador o describiendo los hechos faltivos, de esa manera queda demostrado que el empleador hoy recurrente, comunicó correctamente el despido a la trabajadora y que por el contrario los Jueces a-quo, en la sentencia impugnada, violaron flagrantemente el artículo 91 del Código de Trabajo, razón por la cual este medio debe ser acogido en todas sus consecuencias legales”;

Considerando, que la sentencia impugnada, objeto del presente recurso, expresa: “que conforme se evidencia en la comunicación de fecha 12 de julio del 2012, dirigida por Hospiten Bavaro al los señores “Ministerio de Trabajo” de Bavaro, la señora Anyela Celeste Febles, fue despedida por alegadamente haber violado los ordinales 14º, 15º y 19º del Código de Trabajo. Señalando que dicha señora “se desempeñaba como Técnico de Rayos X en este centro”;

Considerando, que igualmente la Corte a-qua sostiene: “que el despido es la resolución del contrato de trabajo, por la voluntad unilateral del empleador, debido a faltas graves e inexcusables imputables al trabajador y que se encuentran detalladas en el artículo 88 del Código de Trabajo y que prevé que “el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo despidiendo al trabajador por cualquiera de las causas siguientes: ...; 14º. Por desobedecer el trabajador al empleador o a sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado; 15º. Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados por la ley, las autoridades competentes o los empleadores, para evitar accidentes o enfermedades;...; y 19º. Por falta de dedicación a las labores para las cuales ha sido contratado o por cualquier otra falta grave a las obligaciones que el contrato imponga al trabajador”; (sic)

Considerando, que la Corte a-qua establece: “que como se puede evidenciar en el artículo 88, en los ordinales anteriormente señalados, no específicamente, el empleador, en su comunicación a qué desobedeció dicha trabajadora, a qué medida preventiva o procedimientos se negó adoptar para evitar accidentes o enfermedades, a cuál falta de labor o labores le faltó dedicación y a cuál falta grave faltó, que le imponga el contrato de trabajo. Dicho, de otro modo, el empleador solo señaló los ordinales del artículo 88 del Código de Trabajo que alegadamente violó la trabajadora despedida, sin individualizarlos. No obstante, se puede evidenciar de la comunicación de fecha 30 de julio del 2012, dirigida por dicha empleadora a la señalada trabajadora, “reintegrándole que el uniforme apropiado en su área de trabajo, como Técnica de Rayos X, es el que se le ha establecido e informado de manera formal desde sus inicios en nuestra empresa”, donde se le señala que “le reiteramos dicha información porque nos hemos percatado de que usted ha procedido a cambiar el pantalón oficial del área, por una falda, lo cual además de no contar con la debida autorización ni consentimiento por parte de la dirección, atenta contra la imagen corporativa de nuestra empresa”, por lo que le instamos a que en lo inmediato retome el uso del pantalón correspondiente a su área, cumpliendo así con las normas internas establecidas por la empresa y previamente acordadas en su contrato de trabajo”. Que en relación a esto, dicha empresa obtuvo que en fecha 28 de junio del 2012, la Representación Local de Trabajo de Bavaro, mandara a la empresa al inspector de trabajo, Lucas Arias, a que levantara un informe de investigación sobre el caso, donde constan las declaraciones de la propia trabajadora que le afirmó: “Hace 2 meses y 15 días que estoy utilizando una falda como uniforme, porque mi religión no me permite usar pantalones” y “reconoce que las reglas internas de la empresa establecen que se debe usar pantalones como uniforme, pero mi religión no me permite usar pantalones, por lo que seguiré usando falda, aunque no sea el uniforme que establece la empresa”. Dicho esto, carece de pertinencia jurídica las demás declaraciones contenidas en dicha investigación, que puedan avalar que dicha trabajadora en vez de pantalones, usara falda; lo que inclusive, fue confesado por la propia trabajadora ante el Juez a-quo, según consta en el Acta de Audiencia de fecha 16 de abril del 2013, cuando declaró: “Yo duré 8 años y 1 mes usando el pantalón, yo pasé tres meses usando una falda, yo hablé con mi jefa y le dije que yo era cristiana, que el hombre usa pantalón, pero la mujer tiene que usar falda y le dije que iba a renunciar porque no podía trabajar así, y me dijo sí puede usarla, yo no lo hice sin autorización”. Que si bien es cierto que no existe prueba en el expediente de dicha autorización, también es cierto que, conforme testificó ante el Juez a-quo en la indicada fecha, la señora Yasenia Leonardo Inirio, quien afirmó: “Ella comenzó con el uniforme, pero luego a los 8 años fue que dejó de usarlo”; o sea, que dicha trabajadora dejó de usar pantalones y sustituirlos por faldas, después de haber laborado 8 años, y conforme al testimonio de dicho testigo, dicha trabajadora “asume que estaba yendo al trabajo con falda y que no estaba cumpliendo con la norma”. Por todo lo cual es cierto que en vez de pantalón, que era el uniforme oficial de la empresa, dicha trabajadora usaba

falta y no es contestado que sea como consecuencia de su religión y que durante tres meses usando falta, que tampoco es contestado era del mismo color que la parte superior, blusa, camisa o bata. El caso, es que en vez de pantalón usaba en los últimos tres meses falda, y por este hecho, fue despedida, pues conforme se detalla más arriba, sobre los ordinales del artículo 88 alegadamente violados, no existe prueba que haya ocurrido, salvo lo relativo al uso del uniforme que en vez de pantalón usaba falda”;

Considerando, que el Código de Trabajo sostiene en su artículo 91 lo siguiente: “En las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, el empleador lo comunicará, con indicación de causa, tanto al trabajador como al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones. En las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, el empleador lo comunicará, con indicación de causa, tanto al trabajador como al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones”;

Considerando, que la jurisprudencia ha establecido que el empleador cumple con la obligación establecida en la normativa laboral en dos formas, comunicando los ordinales del artículo 88 del Código de Trabajo o hacer una relación de los hechos, lo cual tiene que tener relación con las causales establecidas en el referido artículo, en consecuencia, el empleador cumplió de acuerdo a la jurisprudencia y a la legislación laboral, por lo que procede casar la sentencia por una incorrecta interpretación de la ley;

Considerando, que en el tercer medio propuesto, la empresa recurrente alega: “que ante los Jueces de la Corte a qua se establecieron los hechos que dieron origen al despido de la trabajadora, entre ellas, por violar el ordinal 14 del artículo 88 del Código de Trabajo, en el sentido de que en su condición de Técnica en Rayos X y en su jornada de trabajo dejó de utilizar el uniforme proporcionado por la empresa, pese habersele llamado la atención en innumerables ocasiones, violando, no solo el Código de Trabajo, sino también las normas de la empresa, sin embargo, los jueces en la sentencia impugnada, establecieron que la empresa al despedir a la trabajadora, incurrió en una violación al derecho de igualdad en perjuicio de la trabajadora, en el aspecto de su discriminación por razones religiosas, así como su dignidad humana consagrados en la Constitución de la República, en sentido contrario no incurrió la trabajadora, en una clara y evidente violación a una obligación contractual del uso de los pantalones, que ella voluntariamente aceptó al momento de la celebración de su contrato de trabajo, no implica la actitud de dicha trabajadora una vulneración al principio de seguridad jurídica que debe mediar en toda relación contractual, al querer imponerle al empleador un cambio de manera unilateral en las condiciones de trabajo pactadas entre ellos, entonces violó la empresa los derechos fundamentales inespecíficos de la trabajadora, cuando le requirió el uso de pantalones, cuando desde el inicio del contrato de trabajo usaba dicha vestimenta, de lo que resulta ilógico que la Corte a qua invoque que los derechos a la igualdad y la dignidad humana en el aspecto de la libertad de cultos de la trabajadora, puedan ser utilizados por ella para imponer a su empleador modificaciones unilaterales a su contrato de trabajo, sin observar que en el contrato de trabajo que unifica a las partes, aun siendo verbal, no se apreciaron violaciones que pudieran vulnerar los derechos fundamentales de la trabajadora, incurriendo en una falsa y errónea aplicación de los artículos 38 y 39 de la Constitución, relativos a la dignidad humana y el derecho a la igualdad”;

Considerando, que la sentencia impugnada, objeto del presente recurso, expresa: “que de las varias libertades contenidas en nuestra Constitución, a individuos y comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley, la libertad de conciencia y de cultos, libertad de creencia religiosa, tienen un espacio de autodeterminación intelectual ante el fenómeno religioso, vinculado a la propia personalidad y dignidad, que incluye también una dimensión externa de agere licere que faculta a los ciudadanos para actuar con arreglo a sus propias convicciones y mantenerlas frente a terceros, con plena inmunidad de coacción del Estado o de cualesquiera grupos sociales y se complementa, en su dimensión negativa, en el entendido de que nadie puede ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias. Sin embargo, dicha trabajadora se ha visto en la imperiosa necesidad de declarar su preferida religión a indagatoria de las autoridades de trabajo, reclamada por el empleador hoy recurrente principal parcial, para indagar el por qué la trabajadora, hoy despedida, no quería usar el pantalón como uniforme, lo que se puede evidenciar en el contenido de la investigación hecha por el referido inspector del Ministerio de Trabajo, quien actuó a requerimiento del empleador”;

Considerando, que igualmente la Corte a qua sostiene: “que la Constitución Dominicana, reconoce en su

artículo 44 el derecho a la intimidad, al honor personal, al buen nombre, a la propia imagen y a la no injerencia en la vida privada, y por otra parte, el artículo 45 de dicha Constitución, reconoce la “libertad de conciencia y de cultos”, obligando al Estado a garantizar la libertad de conciencia y de cultos, con sujeción al orden público y respeto a las buenas costumbres. Protege y reconoce en su artículo 38, la dignidad humana, sealando que el Estado se fundamenta en el respeto a la dignidad de la persona y se organiza para la protección real y efectiva de los derechos fundamentales que le son inherentes. La dignidad del ser humano es sagrada, innata e inviolable, su respeto y protección constituyen una responsabilidad esencial de los poderes públicos. Dicho esto, es pertinente señalar que también la Constitución Dominicana, reconoce el derecho al trabajo, como un derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado, quien debe fomentar el empleo digno y remunerado, garantizando “la igualdad u equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo” (art. 61);

Considerando, que la sentencia impugnada por medio del presente recurso establece: “que las llamadas libertad de conciencia y cultos, ideológica o religiosamente, configuran la guía de conducta de una persona en el libre desarrollo de su personalidad. El derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión protege las creencias teístas, no teístas y ateas, así como el derecho a no profesar ninguna religión o creencia, términos que deben entenderse en sentido amplio, pues no se limitan en su aplicación a las religiones tradicionales, o a las religiones y creencias con características o prácticas institucionales análogas a las de las religiones tradicionales. La intromisión del empleador sobre la vestimenta a usar por la trabajadora, atenta contra su religión, atenta contra la libertad de conciencia y de cultos, a su honor y dignidad”;

Considerando, que la Corte a qua establece: “que vistas las disposiciones constitucionales anteriormente sealadas, es pertinente señalar que ninguna trabajadora puede ser dignamente despedida de su trabajo por el hecho de no querer seguir usando pantalones, no porque así le pareciere, sino porque su religión se lo prohíbe, pues conforme la propia testigo de la empresa que declaró en primer grado, dicha trabajadora duró meses de 8 años usando como uniforme pantalones. La trabajadora confesó, en primer grado, que no usaba pantalones porque los pantalones los usaban los hombres y las faldas las mujeres. Por tanto, obligar a la empresa empleadora a que la trabajadora Anyela Celeste Febles Nez, siguiera usando pantalones en vez de falda, viola su derecho fundamental de conciencia y cultos, pues obligarla a usar pantalones en vez de falda viola su creencia religiosa de culto y conciencia, pero además, el derecho al honor, puesto que obligarla a usar pantalones es contra su honor y al buen nombre, pues atenta contra su nombre obligarla a usar pantalones en vez de falda: fulana de tal que es cristiana usa pantalones en vez de falda. Esto además, es una injerencia en su vida privada, que atenta contra su dignidad e imagen. La empresa debe respetar la libertad de cultos, el derecho a la dignidad humana y la imagen de la trabajadora como mujer, valga la redundancia. Inclusive, tal disposición es discriminatoria, porque seguro y no es contestado, que a quienes obliga la empresa empleadora a usar pantalones como los hombres es a las mujeres, pues mutatis mutandis, no obligan a los hombres a usar faldas, violando además, el artículo 62.1 y 62.5 de la Constitución Dominicana, que garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo; así como también, prohíbe toda clase de discriminación para acceder al empleo o durante la prestación del servicio, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de proteger al trabajador o trabajadora. Obligar a la mujer a usar pantalones, es también discriminatorio, discrimina la vestimenta de falda propia de la mujer, dándole preferencia a los pantalones, vestimenta generalmente considerada para hombres. Y en vista de que además, el uso de la trabajadora cambiar pantalones por falda, no se evidencia haya influido a la realización de sus labores habituales, o sea, que eso no influya para que ella realizara su trabajo con intensidad, cuidado y esmero. Por tanto, el despido de que se trata deviene a ser injustificado”;

Considerando, que acorde a la doctrina judicial (STC19/1985) debidamente comentada establece: “las creencias religiosas son absolutamente legítimas y estrictamente respetables, pero no pueden ser impuestas a la otra parte del contrato de trabajo en que la ejecución del contrato se concretó, de modo que el sacrificio entre las creencias y las obligaciones laborales “debe soportarlo quien las tiene”, siendo claro, además, “que no se ha discriminado al trabajador por razón de sus creencias religiosas ni se ha violado su libertad de tenerlas y practicarlas. (JCTSS, III, 1985, pág. 49 y sigts.)”, en consecuencia, no se puede dejar de cumplir con las obligaciones y deberes invocados con el empleador por situaciones invocadas por una organización religiosa, en la especie, no se

violenta la libertad religiosa, ni la intimidad, ni la privacidad, as ı como tampoco la intimidad del trabajador establecidos en la Constitucin Dominicana por el cdigo de vestimenta que tiene la empresa y que la trabajadora pretende cambiar por pertenecer a una organizacin religiosa;

Considerando, que del contenido de la sentencia se desprende que la trabajadora laboraba en la empresa en servicios propios de salud, luego de cierto tiempo (8 aos) ingresa a una organizacin religiosa y pretende utilizar otro uniforme que no es el que se utiliza ordinariamente la empresa, bajo el argumento o causa religioso, sin que ello implique en los hechos que la empresa est limitando su creencia religiosa o est realizando una actividad en contra de la misma, situacin que no fue analizada por la Corte a-qua cometiendo una falta de base legal y una incorrecta interpretacin de los derechos fundamentales de la persona del trabajador como ciudadano, de lo cual procede casa la sentencia impugnada;

Considerando, que el artıculo 20 de la Ley sobre Procedimiento de Casacin, modificada por la Ley nm. 491-08 establece: "La Suprema Corte de Justicia, siempre que casare un fallo, enviar el asunto a otro tribunal del mismo grado o categorıa que aquel de donde proceda la sentencia que sea objeto del recurso...", lo que aplica en la especie;

Considerando, que cuando una sentencia es casada por falta de base legal, las costas pueden ser compensadas;

Por tales motivos, Primero: Casa la sentencia dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorıs, el 25 de julio de 2014, cuyo dispositivo se ha copiado en parte anterior al presente fallo y envıa el asunto por ante la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional para su conocimiento y fallo; Segundo: Compensa las costas de procedimiento;

As ı ha sido hecho y juzgado por la Tercera Sala de lo Laboral, Tierras, Contencioso Administrativo y Contencioso Tributario de la Suprema Corte de Justicia y la sentencia pronunciada por la misma, en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la Repblica, en su audiencia pblica del 5 de diciembre de 2018, aos 175° de la Independencia y 156° de la Restauracin.

(Firmados).-Manuel Ramn Herrera Carbuca.-Robert C. Placencia Alvarez .-Moıs A. Ferrer Landrn.-

La presente sentencia ha sido dada y firmada por los seores Jueces que figuran al pie, en la audiencia pblica del dıa, mes y ao en ella expresados y fue firmada, leıda y publicada por mı, Secretaria General, que certifico.