
Sentencia impugnada: Corte de Apelacin de Puerto Plata, del 16 de diciembre de 2014.

Materia: Laboral.

Recurrentes: Coral Hospitality Corp. y compartes.

Abogados: Lic. Zoilo F. Nez Salcedo y Licda. Elaine Dıaz Ramos.

Recurrida: Casimira Nez Almengot.

Abogados: Dr. Ramn Alberto Castillo Cedeo y Licda. Aida Almınzar Gonzlez.

TERCERA SALA.

Casa.

Audiencia pblica del 21 de diciembre de 2018.
Preside: Manuel Ramn Herrera Carbuccia.

Dios, Patria y Libertad

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

Sobre el recurso de casacin interpuesto por las empresas Coral Hospitality Corp., entidad constituida de conformidad con las leyes Dominicana, con domicilio social en la Av. John F. Kennedy, Plaza Hache, segunda planta; International Vacation Club, constituida de conformidad con las leyes Dominicanas, con domicilio social en la Av. John F. Kennedy, esq. Av. Ortega y Gasset, Plaza Metropolitana, primer piso, ambas con una sala de ventas en el Complejo Turıstico de Playa Dorada, en el Hotel Blue Bay, en la ciudad de San Felipe de Puerto Plata, Repblica Dominicana, vlidamente representadas por el seor Joel Santos, dominicano, mayor de edad, Cédula de Identidad y Electoral n. 001-0151098-0, domiciliado y residente en el Distrito Nacional; y Hotel Blue Bay, representada por la seora Aleida Polanco, dominicana, mayor de edad, Cédula de Identidad y Electoral n. 037-0001552-6, domiciliada y residente en la ciudad de San Felipe de Puerto Plata, municipio y provincia Puerto Plata, contra la sentencia dictada por la Corte de Apelacin del Departamento Judicial de Puerto Plata, el 16 de diciembre de 2014, en sus atribuciones laborales, cuyo dispositivo se copia mJs adelante;

Oıdo al alguacil de turno en la lectura del rol;

Oıdo en la lectura de sus conclusiones al Licdo. Zoilo F. Nez Salcedo, abogado de las empresas recurrentes Coral Hospitality Corp., International Vacation Club y Hotel Blue Bay;

Visto el memorial de casacin depositado en la secretarıa de la Corte de Apelacin del Departamento Judicial de Puerto Plata, el 8 de enero de 2015, suscrito por los Licdos. Zoilo F. Nez Salcedo y Elaine Dıaz Ramos, Cédulas de Identidad y Electoral nms. 001-0113288-4 y 001-162516-7, respectivamente, abogados de las recurrentes, mediante el cual proponen los medios de casacin que se indican mJs adelante;

Visto el memorial de defensa depositado en la secretarıa de la Suprema Corte de Justicia, el 6 de marzo de 2017, suscrito por el Dr. Ramn Alberto Castillo Cedeo y la Licda. Aida Almınzar Gonzlez, Cédulas de Identidad y Electoral nms. 001-0064860-9 y 037-0020742-0, respectivamente, abogados de la recurrida, la seora Casimira Nez Almengot;

Que en fecha 21 de marzo de 2018, esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, en sus atribuciones Laborales, integrada por los Jueces: Manuel Ramn Herrera Carbuccia, Presidente; Edgar Hernıdez Mejıa y Moisıs A. Ferrer Landrn, asistidos por la Secretaria General, procedi a celebrar audiencia pblica para conocer del

presente recurso de casacin;

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 Casacin;

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 en pago de prestaciones laborales y otros derechos, con constitución en parte civil, en reclamo de reparación de daños y perjuicios interpuesta por la señora Casimira Nez Almentog contra Coral Hospitality Corp., S. A., Internacional Vacation Club y Hotel Blue Bay, el Juzgado Laboral del Distrito Judicial de Puerto Plata dictó el 5 de diciembre de 2013, una sentencia con el siguiente dispositivo: “Primero: Declara regular y válida, en cuanto a la forma, la demanda laboral por despido, interpuesta en fecha dieciocho (18) del mes de diciembre del año dos mil trece (2013), por la señora Casimira Nez Almentog, en contra de empresa Coral Hospitality Corp., S. A., Internacional Vacation Club y Hotel Blue Bay, por haberse interpuesto de conformidad con la ley que rige la materia; Segundo: Declara resuelto el contrato de trabajo, por despido injustificado, que ungió a la parte demandante, Casimira Nez Almentog, con la parte demandada, empresa Coral Hospitality Corp., S. A., Internacional Vacation Club y Hotel Blue Bay; Tercero: Condena a empresa Coral Hospitality Corp., S. A., Internacional Vacation Club y Hotel Blue Bay, a pagar, a favor de Casimira Nez Almentog, por concepto de los derechos anteriormente señalados, los valores siguientes: a) veintiocho (28) días de salario ordinario por concepto de preaviso ascendente a la suma de Veintiséis Mil Cuatrocientos Dos Pesos con 01/100 (RD\$26,402.01); b) ciento setenta y cuatro (174) días de salario ordinario por concepto de cesantía ascendente a la suma de Ciento Sesenta y Cuatro Mil Sesenta y Nueve Pesos con 82/100 (RD\$164,069.82); c) dieciocho (18) días de salario ordinario por concepto de vacaciones (art. 177), ascendente a la suma de Dieciséis Mil Novecientos Setenta y Dos Pesos con 74/100 (RD\$16,972.74); d) por concepto de salario de Navidad (art. 219), ascendente a la suma de Dieciocho Mil Setecientos Veinticinco Pesos con 67/100 (RD\$18,725.67); e) por concepto de reparto de beneficio (art. 223), ascendente a la suma de Cincuenta y Seis Mil Quinientos Setenta y Cinco Pesos con 74/100 (RD\$56,575.74); f) seis (6) meses de salario ordinario, en virtud del artículo 95 ordinal 3º del Código de Trabajo, ascendente a la suma de Ciento Treinta y Cuatro Mil Ochocientos Veinte Pesos con 13/100 (RD\$134,820.13); g) Doscientos Cuarenta y Siete Mil Seiscientos Cuarenta y Nueve Pesos con 70/100 (RD\$247,649.70), en virtud al artículo 233 Código de Trabajo; Todo en base a un período de labores de siete (7) meses y dos (2) días; devengando el salario mensual de RD\$8,400.00; Cuarto: Se ordena la reducción de la suma de RD\$77,306.64, del total de las prestaciones otorgadas por esta sentencia a la parte demandante, por las razones expuestas en esta sentencia; Quinto: Ordena a empresa Coral Hospitality Corp., S. A., Internacional Vacation Club y Hotel Blue Bay, tomar en cuenta en las presentes condenaciones la variación en el valor de la moneda en base a la evolución del índice general de los precios al consumidor elaborado por el Banco Central de la República Dominicana; Sexto: Compensa el pago de las costas del procedimiento, por los motivos expuestos en esta sentencia”; b) que sobre los recursos de apelación interpuestos contra esta decisión, intervino la sentencia, objeto de este recurso, cuyo dispositivo reza así: “Primero: Se declaran regulares y válidos, en cuanto a la forma, los recursos de apelación interpuestos el primero (1º), a las nueve y cuarenta y cinco minutos (9:45) horas de la mañana, el día veintidós (22) del mes de enero del año dos mil trece (2013), por el Dr. Ramón Alberto Castillo Cedeo y la Licda. Aida Almúnzar González, abogados representantes de la señora Casimira Nez Almentog y el segundo a las doce (12:00) horas del medio día, el día veinticuatro (24) del mes de enero del año dos mil catorce (2014), por los Licdos. Zoilo F. Nez Salcedo y Elaine Díaz Ramos, abogados representante de la empresa Internacional Vacation Club, ambos en contra de la sentencia laboral n.º 465/00735/2013, de fecha cinco (5) del mes de diciembre del año dos mil trece (2013), dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Puerto Plata. Por haber sido interpuestos de conformidad con las normas procesales; Segundo: En cuanto al fondo y de conformidad con las precedentes consideraciones, se acoge parcialmente el recurso de apelación principal y se rechaza el recurso de apelación incidental, ambos interpuestos en contra de la sentencia laboral n.º 465/00735/2013, de fecha cinco (5) del mes de diciembre del año dos mil trece (2013), dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Puerto Plata. Y en consecuencia, a) se modifica el ordinal tercero del dispositivo de la sentencia impugnada para que en lo sucesivo diga como sigue: Condena a la empresa Coral Hospitality Corp., S. A. e Internacional Vacation Club y Hotel Blue Bay a pagar a favor de Casimira Nez Almentog, por concepto de los derechos anteriormente indicado, los

siguientes valores: a) la suma de RD\$26,402.01 por concepto de 28 días de salario por preaviso; b) RD\$164,069.82 por concepto de 174 días de salario por auxilio de cesantía; c) RD\$16,972.74 por concepto de 18 días de salario por vacaciones no disfrutadas; d) RD\$18,725.67, por concepto de la proporción del salario de Navidad; e) RD\$56,575.74 por concepto de la participación en los beneficios de la empresa del año 2012; f) RD\$247,649.70 en virtud del artículo 233, del Código de Trabajo; g) RD\$134,820.13 por concepto de la indemnización procesal prevista por el ordinal 3° del artículo 95 del Código de Trabajo; en base a una antigüedad de siete (7) años, seis (6) meses y nueve (9) días, un salario mensual de RD\$22,470.00, mensual; i) se confirma en sus demás aspectos la sentencia impugnada; Tercero: Se condena a la empresa Coral Hospitality Corp., S. A., F. Internacional Vacation Club y Hotel Blue Bay, al pago de las costas del procedimiento, ordenando su distracción en provecho del Dr. Ramón Alberto Castillo Cedeo y la Licda. Aida Almúnzar González, abogados que afirman estar avanzándolas en su totalidad”;

Considerando, que los recurrentes proponen en su recurso de casación los siguientes medios; Primer Medio: Violación a la ley en sus artículos 95 y 233 del Código de Trabajo, contradicción de motivos, desnaturalización de los hechos de la causa y de las pruebas, errónea interpretación y/o valoración de las pruebas, desnaturalización de las declaraciones de la testigo, errónea interpretación de los hechos de la causa, documentos, exceso de poder, falta de motivos y falta de base legal; Segundo Medio: Violación al artículo 141 del Código de Procedimiento Civil, falta de motivos, insuficiencia de motivos y falta de base legal, violación a la ley;

Considerando, que en el desarrollo de los dos medios de casación propuestos, los cuales se renen para su estudio, por su vinculación, las recurrentes alegan en síntesis lo siguiente: “que la Corte a-quá al dictar la sentencia, hoy impugnada en casación, desconoció, de manera total, el ámbito y aplicación del artículo 233 del Código de Trabajo, pues dicho texto legal lo que persigue es que la trabajadora no sea despedida por el hecho de estar embarazada la Corte a-quá utilizó, para declarar injustificado el despido ejercido por la recurrente, un razonamiento débil y desafortunado, pues el hecho de que se le solicitara autorización a la Representante Local de Trabajo en Puerto Plata para proceder a despedir a la trabajadora, en estado de embarazo, por alegadas faltas graves cometidas por ella en el ejercicio de sus funciones, para luego despedirla por causales muy distintas a las ya alegadas en dicha solicitud, la Corte aplicó una sanción que no existe en el artículo 233, procedió a condenar a la recurrente a las indemnizaciones previstas en los artículos 95 y 233 del Código de Trabajo, dejando su sentencia afectada del vicio de falta de base legal, confundió la aplicación de esos artículos, pues debió indicar y especificar tales faltas y no proceder a declarar injustificado el despido sin analizar si el mismo fue apegado a la ley, si estuvo dentro del plazo de los 15 días de la empresa haber tomado conocimiento de las faltas, si se comunicó dentro del plazo, si fue comunicado a la empleadora, si era justo por las pruebas aportadas, etc., la corte desnaturalizó tanto las pruebas como los hechos de la causa al condenar, de manera solidaria, a la recurrente y retenerle una antigüedad totalmente distinta a la real, otra situación creada por la Corte a-quá es que procedió a condenar a la recurrente a una indemnización de RD\$249,649.70, por cinco meses de salario, cuando el monto real era de RD\$112,000.00, casi el triple de lo que debía ser condenada, que en atención a todos los vicios expuestos, procede que la presente decisión sea casada”;

Considerando, que la sentencia impugnada expresa: “En lo referente a la terminación del contrato de trabajo el carácter justo o injusto del mismo y sus consecuencias jurídicas, la parte recurrente principal depositó los siguientes documentos a fin de probar lo injustificado del despido; a) La comunicación de despido realizada a la trabajadora en fecha 1° de noviembre del 2012 y en esa misma fecha se le comunicó a la Oficina Local del Ministerio de Trabajo, alegando de que dicho despido se realizaba en cumplimiento al artículo 233 del Código de Trabajo y la Resolución nm. 002-2012 de fecha 30 del mes de octubre del 2013, expedida por el representante local de trabajo, el Lic. Víctor Guerrero donde se autoriza el despido sobre la base de que el mismo no se debe al hecho del estado de embarazo y donde en esta ocasión la empresa fundamentó dicho despido por violación al artículo 88, Ordinales 3° y 19° del Código de Trabajo; b) Resolución nm. 002/2012 donde en el primer considerando de la página 4 se establece lo siguiente “que en su comunicación, la empresa Coral Hospitality Corp. que solicita la autorización de despido en contra de la trabajadora Casimira Nez Almengot, por el hecho de que: “Ha incurrido en la violación del artículo 88 en los ordinales que detallamos a continuación: Ordinal 6° “Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales, durante el desempeño de las labores o con motivo de estas, en los

edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo,” Ordinal 7° “por ocasionar el trabajador los perjuicios graves, mencionados en el ordinal anterior, sin intención, pero con negligencia o imprudencia de tal naturaleza que sean la causa del perjuicio;” Ordinal 8° “por cometer el trabajador actos deshonestos en el taller, establecimiento o lugar de trabajo; y al artículo 45, en el Ordinal 4° usar los tiles y herramientas suministrados por el empleador en trabajo distinto de aquel que estén destinados, o usar los tiles y herramientas del empleador sin su autorización; Ordinal 5° “extraer de la fábrica, taller o establecimiento tiles del trabajo, materia prima o elaborada, sin permiso del empleador”. Hacemos la presente comunicación para los fines correspondientes. De comprobarse las violaciones citadas solicitamos la autorización para el despido, a la vez damos las gracias por sus atenciones” y en el segundo considerando de dicha Resolución de la p. 4 establece lo siguiente “que la trabajadora Casimira Nez Almengot, se encuentra en estado de embarazo, como lo de muestra el resultado de gestatest positivo, del Laboratorio Costa Norte Laboratorio Clínico y Microbiológico; asimismo se escuchó, en primer grado, la testigo a cargo de la parte recurrente principal señora Liset Jacqueline Heredia Moquete; P./ Puede usted explicar lo que pasó con Casimira Nez; R./ Todo inició con unos arcos que se realizaron en la empresa, hubo faltantes, fue como el precedente, la empresa comenzó a tomar acción porque en septiembre hubo un dinero que no fue depositado y le preguntó y ella dice que lo va depositar esa misma tarde y no lo depositó y aquí es donde comienza todo, P./ Qué pasó?; R./ Luego de esto se realizó otro arco y había más faltante, mil y pico de dólares, que ella admitió haberlo tomado; P./ Delante de usted?; R./ No exactamente delante de mí, eran agentes policiales y delante de ella, nos informaron y ella lo admitió; Que de estos medios de pruebas esta corte ha podido establecer los siguientes hechos; a) Que la parte demandada, en primer orden, procede a dar cumplimiento a las prescripciones establecida por el artículo 233 del Código de Trabajo, en virtud de que la trabajadora se encontraba embarazada, fundamentando dicha autorización para despedir a la trabajadora sobre el alegato de que esta había incurrido en violación a los ordinales 7°, 8° y al artículo 45, en los ordinales 4° y 5° del Código de Trabajo, y sobre esa base es que el ministerio de trabajo realiza su investigación para determinar si era por esas faltas o por el hecho de su estado de embarazo, por lo que sobre ese criterio la violación de las faltas cometidas es que da el lugar al despido, pero la empresa en vez de utilizar las faltas alegadas en su solicitud para obtener la autorización del ministerio de Trabajo, de manera errónea procede en fecha 1° de noviembre del 2012 a despedir a dicha trabajadora, pero alegando nuevas causas para la ejecución del despido otras faltas diferentes a la alegada en la solicitud depositada por ante la Oficina Local del Ministerio de Trabajo o sea los ordinales 3° y 19° del artículo 88 del Código de Trabajo, lo que hace de que dicho despido sea injustificado, a la luz de la ley que rige la materia, por lo que dicho despido debe declararse injustificado, tal como lo declaró el Tribunal de Primer Grado, realizando una correcta administración de justicia, por lo que procede a confirmar la sentencia impugnada en este aspecto. b) Que el hecho del despido no se debió al estado de embarazo de la trabajadora demandante en primer grado, por lo que procede a rechazar la solicitud de reintegro a su puestos de trabajo y en virtud del artículo 233 del Código de Trabajo, a otorgarle los derechos establecidos en dicho párrafo, a la trabajadora demandante en primer grado, todo sobre la base del salario y la antigüedad anteriormente establecidos”;

Considerando, que la falta grave se define como aquella que “resulta de un hecho o de un conjunto de hechos imputables al trabajador, que constituye una violación de las obligaciones que resultan del contrato de trabajo o de las relaciones de trabajo que imposibilitan el mantenimiento del trabajador en la empresa” (Cass. Soc. 26 fevr. 1991, nms. 88-44. 908. Bull. Civ.);

Considerando, que la recurrida fue despedida por la entidad recurrente por violación a los ordinales 3° y 19° del artículo 88 del Código de Trabajo, que establecen la falta de probidad o de honradez, al perjuicio material intencionado, en el ejercicio o durante el desempeño de sus funciones y la falta de dedicación a las labores para las cuales ha sido contratada o por cualquier otra falta grave a las obligaciones que impone el contrato;

Considerando, que la falta de probidad es el acto contrario a la rectitud de conducta y al cumplimiento del deber y por su parte la falta de honradez implica apoderarse o disponer indebidamente de cosas ajenas;

Considerando, que la falta de probidad y de honradez atentan contra la confianza y la buena fe que debe regir las relaciones de trabajo, en la medida que atacan un modelo de conducta social, en las relaciones de trabajo que

pueden presentarse de diferentes maneras;

Considerando, que las faltas alegadas por la hoy recurrente en la solicitud de autorizacin ante el Departamento Local de Trabajo para despedir a la trabajadora, se subsume a la falta de probidad y de honradez, es decir, a actos deshonestos por imprudencia o descuido inexcusable en su lugar de trabajo, utilizando herramientas suministradas por el empleador distinto a aquel al que fue destinado sin autorizacin del mismo, ocasionado perjuicios graves;

Considerando, que “La mujer no puede ser despedida de su empleo por el hecho de estar embarazada. Todo despido por el hecho del embarazo es nulo. Todo despido que se haga de una mujer embarazada o dentro de los seis meses después de la fecha del parto debe ser sometido previamente al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, a fin de que esta determine si obedece al hecho del embarazo o es consecuencia del parto. El empleador que despida a una trabajadora sin observar la formalidad prescrita precedentemente est obligado a pagar a dicha trabajadora ademJs de las prestaciones que le corresponde de acuerdo con este cdigo, una indemnizacin equivalente a cinco meses de salario ordinario” (ver artículo 233 del Cdigo de Trabajo);

Considerando, que de acuerdo a la legislacin laboral el despido de una mujer embarazada tiene una particularidad de carJcter preventivo, de supervisin y proteccin al estado de embarazo de la mujer, con esa finalidad el Cdigo de Trabajo establece someterlo a la “representacin local o a la autoridad que ejerza sus funciones”;

Considerando, que la jurisprudencia pacífica ha establecido que le corresponde al empleador que despide a una mujer embarazada: 1°. Solicitar al Ministerio de Trabajo la resolucin correspondiente que haga constar que el despido no se trata o realiza por su condicin de embarazo, condicin previa basada en el principio protector y los derechos y principios que tutelan a la mujer embarazada; 2°. El despido una vez obtenida la resolucin debe hacerse en la forma y plazo establecidos por la ley, pues sería eternizar el carJcter disciplinario, sin someterlo a los plazos del despido ordinario; 3°. Demostrar el cumplimiento de las formalidades y requerimientos exigidos por la ley; y 4°. Probar igual que en el despido ordinario la falta grave cometida por la trabajadora embarazada;

Considerando, que en la especie, el tribunal incurri en falta de base legal y desnaturalizacin de los documentos, en el entendido de que la parte recurrente cambi las causas de despido de la trabajadora recurrida entre la solicitud de autorizacin ante el Ministerio de Trabajo y el despido en sí, pues en la solicitud se hacer constar el ordinal 8 ‘del artículo 88 del Cdigo de Trabajo que se refiere a actos deshonestos, que no son más que los indicados en el ordinal 3 ‘del referido artículo, cuando se refiere a falta de probidad y honradez;

Considerando, que el ejercicio de los derechos por las partes en la legislacin laboral no exige frmulas sacramentales, sino de acciones que puedan ser entendibles a través de una lgica propia de las relaciones y obligaciones de la materia, en el caso de que se trata, la recurrente solicit “la autorizacin para el despido de la trabajadora embarazada” a la autoridad laboral administrativa e hizo constar el estado de embarazo de la trabajadora y de su pretensin de despedirla, dando cumplimiento con los requisitos del artículo 233 del Cdigo de Trabajo y una vez obtenida la debida autorizacin, procedi a ponerle fin al contrato de trabajo que le unía a la trabajadora, que en la especie, el Tribunal a-quo debi y no lo hizo, examinar si la recurrente había dado cumplimiento a los requerimientos de la legislacin laboral correspondiente a la mujer embarazada y determinar la justeza o no del despido para aplicar las indemnizaciones correspondientes al caso sometido, al no entenderlo as incurri en una evidente inexactitud de los hechos materiales de la causa y una desnaturalizacin y falta de base legal, por lo que procede casar la sentencia impugnada;

Considerando, que el artículo 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 categoría 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 Apelacin del Departamento Judicial de Puerto Plata, el 16 de diciembre de 2014, en atribuciones laborales, cuyo dispositivo se ha copiado en parte anterior al presente fallo y envsa el asunto por ante la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de La Vega, para su conocimiento y fallo; Segundo: Compensa las costas de procedimiento;

As ya 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 21 de diciembre de 2018, aos 175° de la Independencia y 156° de la Restauracin.

(Firmados).-Manuel Ramn Herrera Carbuccia.-Edgar HernJndez Mejya.- Moisés A. Ferrer Landrn.-

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