

---

Sentencia impugnada: Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, del 5 de junio de 2018.

Materia: Laboral.

Recurrente: Cinemacentro Dominicano, S.R.L. (Caribbean Cinemas).

Abogados: Dr. Carlos R. Hernández y Lic. Nicolás García Mejía.

Recurrido: Germán Amauris Castillo Gómez.

Abogados: Licdos. Miguel Ángel Durán y Wenceslao Beriguete Pérez.

*Juez ponente: Mag. Manuel R. Herrera Carbuccia.*

#### *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, Anselmo Alejandro Bello F. y Rafael Vásquez Goico, jueces miembros, asistidos de la secretaria de la Sala, en la sede de la Suprema Corte de Justicia, ubicada en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, en fecha **28 de febrero de 2020**, año 177° de la Independencia y año 157° de la Restauración, dicta en audiencia pública, la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por la entidad Cinemacentro Dominicano, SRL. (Caribbean Cinemas), contra la sentencia núm. 029-SSEN-198/2018, de fecha 5 de junio de 2018, dictada por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

##### *I. Trámites del recurso*

1. El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 12 de junio de 2018, en la secretaría de la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, a requerimiento de la entidad Cinemacentro Dominicano, SRL., debidamente organizada de acuerdo con las leyes de la República, con su domicilio social en la avenida George Washington núm. 457 (frente a Güibia), Santo Domingo, Distrito Nacional; representada por Zumaya Cordero, dominicana, titular de la cédula de identidad y electoral núm. 402-2187765-3, domiciliada y residente en Santo Domingo, Distrito Nacional; la cual tiene como abogados constituidos al Dr. Carlos R. Hernández y al Lcdo. Nicolás García Mejía, dominicanos, tenedores de las cédulas de identidad y electoral núms. 001-0776633-9 y 001-1390188-8, con estudio profesional abierto en la calle José Brea Peña núm. 7, sector Evaristo Morales, Santo Domingo, Distrito Nacional.

2. La defensa al recurso de casación fue presentada mediante memorial depositado en fecha 17 de julio de 2018, en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, por Germán Amauris Castillo Gómez, dominicano, titular de la cédula de identidad y electoral núm. 073-0015572-3, domiciliado y residente en la calle Maniel núm. 4, Manzana "33", residencial Las Mercedes, municipio Los Alcarrizos, provincia Santo Domingo; quien tiene como abogados constituidos a los Lcdos. Miguel Ángel Durán y Wenceslao Beriguete Pérez dominicanos, tenedores de las cédulas de identidad y electoral núms. 001-0876532-2, 0160010501-7, con estudio profesional abierto en la Manzana "M" núm. 15, residencial Villa Pantoja, municipio Los Alcarrizos, provincia Santo Domingo.

4. La audiencia fue celebrada por esta Tercera Sala, en atribuciones *laborales*, en fecha 11 de diciembre de 2019, integrada por los magistrados Manuel A. Read Ortiz, presidente, Anselmo Alejandro Bello F. y Moisés A. Ferrer Landrón, jueces miembros, asistidos de la secretaria y del ministerial, trámite que una vez concluido coloca

el expediente en condiciones de ser decidido.

5. El Magistrado Moisés A. Ferrer Landrón, no firma esta decisión, en razón de que su esposa, la magistrada Dilcia maría Rosario Almonte, figura dentro de los jueces que firmaron la sentencia ahora impugnada, según acta de inhibición de fecha 20 de febrero 2020.

#### *II. Antecedentes*

6. Sustentado en una alegada dimisión justificada Germán Amauris Castillo Gómez, incoó una demanda en cobro de prestaciones laborales y derechos adquiridos, contra la entidad Cinemacentro Dominicana, SRL (Caribbean Cinemas), dictando la Segunda Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 051-2016-SEEN-00502, de fecha 30 de diciembre de 2016, que declaró resuelto el contrato de trabajo por dimisión injustificada, sin responsabilidad para el empleador, condenando a este último a pagar los valores correspondientes por concepto de derechos adquiridos.

7. La referida decisión fue recurrida por Germán Amauris Castillo Gómez, mediante instancia de fecha 12 de junio de 2018, dictando la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional la sentencia núm. 029-SEEN-198/2018, de fecha 5 de junio de 2018, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

**PRIMERO:** Se ACOGE, en cuanto a la forma, y se ACOGE parcialmente, en cuanto al fondo, por los motivos precedentes, el recurso de apelación que se ha ponderado, más arriba descrito; **SEGUNDO:** Se REVOCA parcialmente la sentencia recurrida, precedentemente descrita, por los motivos que constan en el cuerpo de esta sentencia; **TERCERO:** Se CONDENA a la empresa recurrida, CINEMA CENTRO DOMINICANO, SRL, (CARIBBEAN CINEMAS), a pagar a favor del trabajador recurrente GERMÁN AMAURIS CASTILLO GOMEZ, los montos siguiente: RD\$34,074.60, por concepto de 28 días de salario ordinario de preaviso; RD\$211,749.20, por concepto 174 días de salario ordinario de auxilio de cesantía; RD\$12,486.11, por concepto de proporción de salario de navidad; RD\$21,905.10, por concepto de vacaciones; RD\$22,817.87, por concepto de proporción de participación en los beneficios de la empresa; todo en base a un salario ordinario diario de RD\$1,216.95, equivalente a RD\$29,000.00 mensuales, y un tiempo de labores de siete (7) años, once (11) meses y diez (10) días; más el monto de RD\$174,000.00 por concepto de seis salarios, en aplicación del ordinal 3ro. del artículo 95, del Código de Trabajo; y RD\$10,000.00, por concepto de indemnización por daños y perjuicios, y con pleno cumplimiento del artículo 537 del Código de Trabajo; **CUARTO:** Se COMPENSAN las costas del procedimiento, por haber sucumbido ambas partes litigantes en puntos de sus pretensiones; **QUINTO:** "En virtud del principio de aplicación directa de la Constitución, la presente sentencia una vez adquirida el carácter de la fuerza ejecutoria por disposición de la ley para llevar a cabo su ejecución, el ministerial actuante debe estar acompañado de la fuerza pública, la cual se canalizará según lo dispone el artículo 26 inciso 14 de la ley 133-11, Orgánica del Ministerio público"; (Resolución No. 17/15 de fecha 03 de agosto del 2015, del Consejo del Poder judicial) (sic).

#### *III. Medios de casación*

8. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación el siguiente medio: "**Único medio:** inobservancia a reglas de higiene y seguridad debe constituir un agravio que justifique la dimisión; falta de base legal y violación a los principios de causalidad y proporcionalidad de la causa de la dimisión; violación combinada de los artículos 96 y 101 del Código de Trabajo y 1315 del Código Civil, relativos a la justa causa que debe justificar la dimisión y a la prueba; violación al principio de seguridad jurídica".

#### *IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar*

Juez ponente: Manuel R. Herrera Carbuccia

9. En atención a la Constitución de la República, al 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, al 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.

14. Para apuntalar su único medio de casación la parte recurrente alega, en esencia, que la corte *a qua* violentó el principio de proporcionalidad de la falta que debe constatar para considerar justificada la dimisión, pues debieron constar no solo el incumplimiento de la norma sino el perjuicio causado al trabajador, pues de no ser así dicha dimisión carecería de justa causa. Que una violación a las reglamentaciones de higiene y seguridad, que no ponga en peligro la integridad física del asalariado, no basta para justificar la dimisión, razones por las cuales la sentencia debe ser casada por falta de base legal y por violentar los principios de causalidad y proporcionalidad de la causa de la dimisión y los artículos 16, 96 y 101 del Código de Trabajo, relativos al fardo de la prueba y a la justa causa de la dimisión. Que la corte vulneró el principio de seguridad jurídica al desconocer sentencias recientes sobre el tema que ha manifestado *que si bien todo empleador en general tiene un deber de seguridad y este tiene un carácter acentuado y reforzado con las empresas relacionadas con la salud, ello implica el funcionamiento como tal de un Comité de Higiene y Seguridad, sin embargo, luego de un examen mesurado del tipo de falta que justifica la dimisión que debe ser grave e inexcusable, es que imposibilitó la continuación del contrato de trabajo, es decir, que además de la inexistencia o falta de funcionamiento, salvo empresas de alto riesgos para la salud, es necesario que se establezca que el trabajador estaba en riesgo o peligro de salud por falta de medidas preventivas o falta de inscripción en la Seguridad Social (sentencia No. 24, de la 3era. Sala de la Suprema Corte de Justicia, del 27 de enero del 2016, págs. 11 y 12)*. Que la corte no valoró la realidad de la empresa en cuanto a seguridad se refiere, pues nunca ha ocurrido ningún accidente, y los jueces pusieron por encima lo establecido en un documento que la realidad, como si lo único importante fuera la obligación de la empresa de constituir el ya mencionado Comité y no que no hubo daño alguno al recurrido con la no existencia del mismo; que la Suprema Corte de Justicia establece en su jurisprudencia que *es una obligación del empleador mantener las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares, en que deben ejecutarse los trabajos en las condiciones exigidas por las disposiciones sanitarias; en la especie, el tribunal de fondo debió dejar establecido que la causa de la inexistencia del Comité de Higiene y Seguridad, tenía un efecto directo, personal e inequívoco que colocara a este en riesgo o peligro de salud, lo cual no fue analizado ni comprobado por el tribunal de fondo por un trabajador que estaba amparado por el Sistema Dominicano de la Seguridad Social, en consecuencia, se incurrió en falta de base legal y procede casar la sentencia impugnada (sentencia No. 24, de la 3era Sala de la Suprema Corte de Justicia, del 27 de enero de 2016, pág. 11 y 12)*, quedó claro que la corte *a qua* estando frente a un hecho tutelado por el *juris tantum*, es decir, de la presunción que admitía prueba en contrario, impuso su criterio obviando lo establecido por la Suprema Corte de Justicia.

15. La valoración del medio requiere referirnos a las incidencias suscitadas en el proceso ante la jurisdicción de fondo, establecidas en la sentencia impugnada y de los documentos por ella referidos: a) que entre Cinemacentro Dominicano, SRL (Caribbean Cinemas) y Germán Amauris Castillo Gómez, existió un contrato de trabajo por tiempo indefinido, que concluyó por el ejercicio de la dimisión por parte del trabajador, sustentado entre otras cosas en el hecho de que en la empresa no había constituido el Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo; b) que el tribunal de primer grado determinó que la relación laboral concluyó por efecto de la dimisión injustificada ejercida por el trabajador pues no probó el daño directo, personal e inequívoco que pusiera en riesgo o peligro su salud, acogiendo la demanda en cuanto a los derechos adquiridos (vacaciones, salario de Navidad); c) que no conforme con la referida decisión, el trabajador interpuso recurso de apelación, sosteniendo que ninguna de las pruebas aportadas fueron ponderadas por el juez de primera instancia; d) que la corte *a qua* mediante sentencia núm. 029-SSEN-198/2018, de fecha 5 de junio de 2018, acogió el recurso de apelación, en consecuencia, revocó parcialmente la sentencia recurrida declarando justificada la dimisión estableciendo que el empleador incurrió en falta por no tener constituido el Comité de Seguridad y Salud.

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

"Que aunque el trabajador ha presentado diversas causas de dimisión, conforme a la ley, para declarar justificada dicha dimisión basta con que una de esas causas tenga validez legal; por el contrario, si fuera a declararse injustificada la referida dimisión, sería necesario ponderar una por una todas las causas alegadas; que el trabajador alega que la empresa no cumplió con el Reglamento 522 sobre la seguridad y salud del trabajador en la empresa, debido a que no adoptó las medidas de seguridad establecidas en el mismo; que la seguridad del

trabajador en el centro de sus labores es una obligación que debe cumplirla preventivamente el empleador; que el trabajador no tienen que probar que recibió algún daño o perjuicio por el incumplimiento de su empleador de esta obligación sustancial de seguridad y salud en la empresa, ya que está a cargo del empleador constituir el Comité de Higiene y Seguridad industrial y mantener las condiciones de higiene y seguridad necesarias para evitar, con las medidas preventivas, accidentes y enfermedades del trabajador contraídas durante sus labores; que por sentencia dictada por esta Corte, marcada con el Núm. 029-2017-SEN-32, de fecha 15 de febrero de 2018, páginas 15 y 16, se estableció que: "Es menester decir que el artículo 62, inciso 8 (de la Constitución), expresa que es obligación del empleador garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, salubridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado y que el Estado adoptará medidas para promover la creación de instancias integradas por empleadores y trabajadores para estos fines y para darle cumplimiento el Estado a tal disposición, establece mediante Decreto No. 522-06, del 17 de octubre de 2006, el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, expresando el mismo que regulará las condiciones en las que deben desarrollarse las actividades productivas en el ámbito nacional, con la finalidad de prevenir accidentes y los daños a la salud que sean consecuencia del trabajo, también establece que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y protección en el trabajo, también expresa que el empleador deberá cumplir con las obligaciones establecidas respecto de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, que los trabajadores tienen derecho a participar en el diseño, adopción y cumplimiento de acciones preventivas y que el órgano de participación de los trabajadores en la acción de prevención es el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa de que se trata, el mismo Reglamento define la prevención como las actividades orientadas a eliminar o controlar los riesgos para evitar accidentes o enfermedades profesionales u ocupacionales, por todo lo cual es claro que el comité de Higiene y Seguridad Laboral es una obligación del empleador su creación con la participación de los trabajadores, este como uno de los órganos principales de prevención de riesgos de accidentes y enfermedades que de por sí es un derecho fundamental de los trabajadores, o sea el trabajar en un lugar seguro y en este sentido el empleador no prueba haber cumplido con tal obligación, lo que compromete su responsabilidad civil, en base a lo establecido en el artículo 712 del Código de Trabajo, que hace responsable civilmente a empleadores y trabajadores por actos que realicen en violación a disposiciones del Código de Trabajo" (sic); que la Tercera Sala de nuestra Suprema Corte de Justicia, por medio de su sentencia No. 11, de fecha 29 de febrero de 2012, aseveró lo siguiente: "Considerando, que el deber de seguridad de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, implica prevención, a los fines de evitar accidentes y enfermedades profesionales, de carácter protector, propio del derecho de trabajo; que por las citas que se han copiado precedentemente, se comprueba la jurisprudencia más adecuada a la solución que se le dará al presente caso, que confirman que la prevención es la esencia de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, con su Comité correspondiente, y que es una obligación a cargo de la empresa cumplir con esta tarea; que la inscripción en el Sistema de la Seguridad Social no sustituye esa obligación de prevención de accidentes y enfermedades profesionales u ocupacionales en el centro de trabajo, porque una y otra tienen carácter, naturaleza y fines claramente diferenciados, por lo que no se excluyen mutuamente, sino que se complementan; que está a cargo de la empresa cumplir esa obligación de constituir el referido Comité, lo cual libera al trabajador de tener que probar daños y perjuicios recibidos por la inexistencia de dicho Comité; que este sería negar el carácter de prevención que tiene la obligación de la empresa que ponderamos; que si fuera así, ninguna empresa constituiría el Comité en cuestión, sino que correría con la suerte de las consecuencias de su inexistencia, en un cálculo de costos beneficios, y los trabajadores pagarían muy caro el desamparo a su salud y seguridad en el trabajo; que esto desnaturaliza el carácter proteccionista y especial de la materia a favor de los trabajadores, que son la parte más frágil y débil en la relación jurídico-laboral y económica en la producción; que no hay que esperar enfermedades o muertes para que se tomen las medidas preventivas que manda la ley; que como la empresa no probó haber cumplido con la obligación de tener constituido el Comité de Seguridad y Salud, esta Corte declara que incurrió en la falta alegada por el trabajador; que, por tanto, se declara la dimisión justificada, con todas las consecuencias legales de rigor; [ ]" (sic)

17. La recurrente solicita la casación de la sentencia impugnada en virtud del criterio de la tercera sala de que la no constitución del Comité de Higiene y Seguridad, no es suficiente para justificar la dimisión fundamentada en la no existencia del referido comité.

18. Los vicios atribuidos a la sentencia mediante el recurso de casación deben ser por violaciones a la ley o a una norma de alcance general, siendo imposible que la trasgresión a una jurisprudencia constituya un medio válido en sede de dicha vía de impugnación, resulta que en este caso, que el recurrente se fundamenta en la seguridad jurídica del criterio sostenido en relación a la cuestión planteada en el párrafo anterior y por la decisión que se le dará al presente caso, se debe abordar el mérito al fondo del presente recurso.

19. Esta Tercera Sala ciertamente había sostenido el criterio, en cuanto a la dimisión para que sea justificada que las faltas cometidas por el empleador deben ser graves e inexcusables al punto que imposibiliten la continuación del contrato de trabajo; que la falta deducida de la no existencia de un Comité de Higiene y Salud en el trabajo, esta no solo se debe caracterizar por la condición anterior, sino también que es necesario que se establezca que el trabajador estaba en riesgo o peligro de salud por la falta de medidas preventivas o falta de inscripción en la seguridad social; sin embargo, es posible que un tribunal se aparte de un criterio establecido con la debida motivación y fundamentación suficiente del cambio jurisprudencial, tal y como hizo esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia al adoptar un nuevo criterio mediante sentencia de fecha 20 de diciembre 2019, por ser más adecuado a los principios y normas examinadas.

20. Aunque los motivos que llevaron a la Sala al cambio de criterio en cuanto a la falta justificada de dimisión por la no conformación del Comité de Higiene y Seguridad están ampliamente comprendidos en la decisión citada, nos permitimos transcribir una parte de sus motivaciones:

"La Constitución vigente en su artículo 62.8 se establece lo siguiente: "Es obligación de todo empleador garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, salubridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas para promover la creación de instancias integradas por empleadores y trabajadores para la consecución de estos fines." Una de las características principales sobre la garantía de la salud y seguridad en el empleo establecida en la constitución, es su naturaleza esencialmente preventiva, es decir, requiere de políticas y acciones concretas que tiendan a evitar el daño a la salud de los trabajadores por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo cual es robustecido por los artículos 1, 3 y 5 del Convenio núm. 187 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo del año 2006, ratificado por la República Dominicana mediante Resolución dictada en fecha 27 de enero del 2009, del Congreso Nacional, en los que se perfila, sin lugar a dudas, la obligación del estado de crear una cultura y política de prevención en materia de seguridad en el trabajo, debiendo el Estado implementar todos los mecanismos que crea necesarios para lograr este objetivo, contando con la participación activa de todos los actores envueltos, muy específicamente de los trabajadores y empleadores. Dichos convenios tienen rango constitucional conforme con lo que establece el artículo 74.3 de nuestra Carta Magna, en vista de que trata de preservar un derecho fundamental como lo es la salud de los trabajadores; es decir, el Convenio núm. 187 de la Organización Internacional del Trabajo precedentemente ponderado, que tiene igual jerarquía normativa que nuestra Constitución por ser un tratado que se refiere a Derechos Fundamentales. A lo anterior se le suma el artículo 186 de la Ley núm. 87-01 sobre Sistema Dominicano de Seguridad Social, a cuyo tenor: "art. 186. Política y normas de prevención. La Secretaría de Estado de Trabajo definirá una política nacional de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tomando en consideración la seguridad del trabajador, las posibilidades económicas de las empresas y los factores educativos y culturales predominantes. Las empresas y entidades empleadoras estarán obligadas a poner en práctica las medidas básicas de prevención que establezca la Secretaría de Estado de Trabajo y/o el Comité de Seguridad e Higiene, quedando la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales facultada para imponer las sanciones que establece la presente ley y sus normas complementarias". Adicionalmente el artículo 44, ordinal 3, y 46 ordinales 1, 2 y 3, ambos del Código de Trabajo establecen obligaciones netamente preventivas en materia de seguridad en el empleo, ello sin menospreciar que la filosofía y esencia del Reglamento núm. 522-06, dictado por el Poder Ejecutivo en fecha 17 de octubre del 2006, descansa en la prevención como concepto básico para la realización práctica de la seguridad en el empleo. Siendo, así las cosas, debemos partir de que sin prevención no es posible garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el empleo, o lo que es lo mismo, la prevención es intrínseca y consustancial a la seguridad y salud en el empleo, pudiéndose decir que la una no existe sin la otra; inclusive entendemos que deben considerarse como dos caras de una misma moneda o dos dimensiones de una

misma realidad. En ese sentido se advierte que una acción que tienda a impedir la prevención de accidentes y enfermedades profesionales debe ser considerada como un atentado contra el Derecho Fundamental a la seguridad y salud de los trabajadores, siendo indiferente para su configuración: a) que el daño, accidente o enfermedad haya ocurrido, ya que esto es lo que se quiere evitar con su prevención; y b) que se aprecien, para su concreción, hechos que apuntan a un riesgo específico para la salud de los trabajadores, ya que la violación o transgresión a las normas sobre prevención en esta materia constituye en sí misma un riesgo que atenta contra el mencionado derecho fundamental de los trabajadores afectados".

21. El no cumplimiento de las disposiciones del decreto núm. 522-06, que crea el Reglamento de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo, deviene en un incumplimiento de una obligación a cargo del empleador, del establecimiento de medidas preventivas y de seguridad previstas en las leyes, al tenor de las disposiciones del artículo 97, ordinal 11° de la legislación laboral, que da derecho al trabajador a ejercer la dimisión, como al efecto hizo el hoy recurrido. Del análisis de la comunicación de dimisión presentada por el recurrido Germán Amauris Castillo Gómez, se verifica que la corte *a qua* declaró justificada la dimisión sustentada en la violación de las disposiciones del reglamento núm. 522-06, del 17 de octubre de 2006.

22. De la sentencia impugnada se evidencia que los jueces de fondo dieron adecuada solución a litis amparados en la Constitución de la República, en el reglamento núm. 522-06 y en el carácter proteccionista de la materia, justificando la dimisión por la no conformación del referido comité en la empresa.

23. Un segundo aspecto señalado en el único medio de casación expuesto por el recurrente, es la alegada violación a las disposiciones de los artículos 96 y 101 del Código de Trabajo, referentes a la calificación de dimisión en justificada e injustificada, el primero y las indemnizaciones correspondientes en caso de calificar de injusta la terminación del contrato de trabajo por dimisión el segundo, sin embargo, además de que los jueces de fondo están facultados para calificar la terminación del contrato de trabajo y en el caso de la dimisión, en base a las pruebas aportadas determinar su justa causa, como se ha establecido anteriormente, la no formación del comité de higiene y seguridad, como bien estatuyó la corte *a qua* es una justificación de dimisión; en el caso de la violación que argumenta el recurrente la sentencia incurre de los artículos 16 del Código de Trabajo y 1315 del Código Civil, relativos a la prueba, el recurrido fundamentó su dimisión en distintas causales, de las cuales la corte acogió la violación al reglamento 522 sobre seguridad y salud del trabajador, obligación sustancial que debe cumplir el empleador de manera preventiva y que se probó el incumplimiento de ese deber, por lo que los jueces de fondo apreciaron correctamente los hechos y calificaron la terminación del contrato de trabajo de manera adecuada de donde no se advierte la vulneración a estas disposiciones legales.

24. Finalmente, el estudio general de la sentencia impugnada pone de relieve que la corte *a qua* realizó una exposición de motivos suficientes, pertinentes y congruentes que justifican la decisión adoptada por lo que procede a rechazar el recurso de casación.

25. Por las disposiciones del artículo 65 de la Ley sobre Procedimiento de Casación, toda parte que sucumbe en el recurso de casación será condenada al pago de las costas del procedimiento.

#### *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 con base en los motivos expuestos, dicta por autoridad y mandato de la ley la siguiente decisión:

### **FALLA**

**PRIMERO:** RECHAZA el recurso de casación interpuesto por la entidad Cinemacentro Dominicano, SRL, (Caribbean Cinemas), en contra de la sentencia núm. 029-SSEN-198/2018, de fecha 5 de junio de 2018, dictada por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo se ha copiado en parte anterior al presente fallo.

**SEGUNDO:** CONDENA a la parte recurrente al pago de las costas del procedimiento y ordena su distracción a favor y provecho de los Lcdos. Miguel Ángel Durán y Wenceslao Beriguete Pérez abogados de la parte

recurrida, quienes afirman haberlas avanzado en su totalidad.

Firmado: Manuel Alexis Read Ortiz, Manuel R. Herrera Carbuccia, Anselmo Alejandro Bello F. y Rafael Vásquez Goico. César José García Lucas. Secretario General.

La presente sentencia ha sido dada y firmada por los señores Jueces que figuran en su encabezamiento, en la audiencia pública del día, mes y año en él expresados, y fue firmada, leída y publicada por mí, Secretario General, que certifico.