REPÚBLICA DOMINICANA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

Exp. núm.:055-2018-ELAB-00391
PER1
Recurrido: Omega Tech, SA.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

SCJ-TS-24-2708

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 secretaría de la Sala, en la sede de la Suprema Corte de Justicia, ubicada en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, en fecha **27 de diciembre de 2024**, años 181° de la Independencia y 162° de la Restauración, dicta en audiencia pública la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por PER2

contra la sentencia núm. 028-2023-SSEN-00089 de fecha 30 de marzo de 2023 dictada por la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

Exp. núm.:055-2018-ELAB-00391
PER1
Recurrido: Omega Tech, SA.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

I. Trámites del recurso

1. El recurso de casación parcial fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 9 de junio de 2023 en el centro de servicio presencial de la Suprema Corte de Justicia y del Consejo del Poder Judicial, suscrito por el Dr. Diógenes Rafael de la Cruz y Encarnación, actuando como abogado constituido de PER3

2. La defensa al recurso de casación fue presentada por la sociedad comercial Omega Tech, SA., representada por su presidente PER4 mediante memorial depositado en fecha 29 de septiembre de 2023 en el centro de servicio presencial de la Suprema Corte de Justicia y del Consejo del Poder Judicial, suscrito por sus abogados constituidos Lcdos. Odalis A. González G. y Yonathan Samuel Genao Gómez.

II. Antecedentes

3. Sustentada en un alegado desahucio ejercido durante su estado de embarazo PER2 incoó una demanda en nulidad de desahucio, reintegro a su puesto de trabajo, pago de salarios caídos, anticipo o avance de salarios y reparación por daños y perjuicios contra la sociedad comercial Omega Tech, SA., dictando la Sexta Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional la sentencia núm.055-2018-SSEN-00265 de

Exp. núm.:055-2018-ELAB-00391
PER1
Recurrido: Omega Tech, SA.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

fecha 31 de octubre de 2018, que rechazó la demanda en su totalidad por no haberse probado la comunicación previa del embarazo y haberse retribuido los valores inherentes a la terminación acontecida.

4. La precitada decisión fue recurrida en apelación por PER2 dictando la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional la sentencia núm.029-2021-SSEN-00126 de fecha 20 de julio de 2021, que declaró inadmisible el recurso por extemporáneo, la cual fue objeto del recurso de casación interpuesto por la parte trabajadora, rindiendo esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia la sentencia núm. SCJ-TS-22-1115 de fecha 31 de octubre de 2022, que casó en su totalidad la sentencia.

5. Para conocer nuevamente el proceso fue apoderada la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, tribunal que dictó la sentencia núm. 028-2023-SSEN-00089 de fecha 30 de marzo 2023 objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

"**PRIMERO:** RECHAZA el medio de inadmisión propuesto por la recurrida OMEGA TECH, S.A. por haber intentado la señora PER5 el presente recurso dentro del plazo dispuesto por la ley. **SEGUNDO:** En cuanto a la forma, declara regular y válido el recurso de apelación interpuesto en fecha dieciocho (18) del mes de febrero del año dos

mil diecinueve (2019), por la señora PER6 en contra de la Sentencia laboral núm. 0055-2018-SSEN-00265, dictada el treinta y uno (31) de octubre del año dos mil dieciocho (2018), por la Sexta Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, por haber sido intentado de conformidad con la ley. **TERCERO:** En cuanto al fondo, se RECHAZA en todas sus partes el recurso de apelación interpuesto por PER6 por los motivos indicados, en consecuencia, se confirma la sentencia recurrida. **CUARTO:** COMPENSA el pago de las costas del procedimiento los motivos indicados" (sic).

III. Medios de casación

6. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: "**Primer medio:** Violación de la Constitución de la República Dominicana, violación del artículo 40, ordinal 13 de la Constitución positiva de esta República Dominicana proclamada en fecha 15 de junio de 2015. **Segundo medio:** Violación de un convenio internacional suscrito por la R.D. Violación de las disposiciones contenidas en el artículo 4 del Convenio No. 183, sobre Protección de la Maternidad 2000, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Ginebra, en fecha 15 de junio de 2000, adoptado por la República Dominicana mediante la Resolución No. 211-14 de fecha 3 de junio de 2014, dictada por el Congreso Nacional Dominicano. **Tercer medio:** Violación de la Ley, violación de las disposiciones contenidas en el artículo 232 del Código de Trabajo República

Dominicana (Ley no. 16-92) de fecha 29 de mayo del año mil novecientos noventa y dos (1992), publicado en la Gaceta Oficial" (sic).

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar

Juez ponente: **Moisés A. Ferrer Landrón**

7. La Ley núm. 2-23 en su artículo 6 establece que la Tercera Sala de la Suprema Corte Justicia conocerá, en las materias propias de su competencia, de los primeros recursos de casación sobre cualquier punto de derecho, mientras que las Salas Reunidas conocerán de los segundos y excepcionales recursos de casación sobre un mismo punto de derecho ya juzgado por la Tercera Sala o sobre puntos mixtos.

8. Aun cuando no fue un punto controvertido, conviene acotar que esta Tercera Sala resulta competente para conocer el presente recurso, ya que la sentencia núm. SCJ-TS-22-1115 de fecha 31 de octubre de 2022, dictada por esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia casó la decisión impugnada por falta de base legal al no exponer de manera clara la fórmula utilizada para establecer la extemporaneidad del recurso de apelación, razón por la cual la valoración realizada por la corte de envío constituye un punto distinto que amerita que el recurso que nos ocupa sea conocido por esta Tercera Sala, pues en esta ocasión se impugnan las determinaciones

inherentes al fondo del indicado recurso relacionadas con la ausencia de protección en virtud del estado de embarazo, razón por la cual la valoración realizada por la corte de envío constituye un punto distinto que amerita que el recurso que nos ocupa sea conocido por esta Tercera Sala.

9. Aclarado lo anterior, para apuntalar sus medios de casación, los que se examinan reunidos por su estrecha vinculación y por resultar útil a la solución del caso, sostiene la parte recurrente en esencia, que la corte *a qua* incurrió en violación al artículo 40, ordinal 12 de la Constitución de la República Dominicana y a las disposiciones del artículo 232 del Código de Trabajo que establece que es nulo el desahucio ejercido por el empleador durante el periodo de la gestación de una trabajadora embarazada y hasta 3 meses después de la fecha de parto, pues de una pura y simple lectura de dicho artículo es suficiente para comprobar que a la trabajadora embarazada no se le impone ninguna pena, castigo o sanción por el hecho de no cumplir con su deber de comunicar fehacientemente su estado de embarazo. Que además la corte *a qua* incurrió en una violación a las disposiciones del artículo 4 del Convenio núm. 183 sobre protección de la maternidad adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptado por la República Dominicana mediante la Resolución núm. 211-14 de fecha 3 de

junio de 2014 dictada por el Congreso Nacional, la cual establece una licencia de maternidad de 14 semanas y no consigna una obligación legal a la trabajadora embarazada de comunicarle a su empleador su estado de embarazo y la fecha probable de parto. Que el incumplimiento del deber de comunicar su estado de embarazo no puede acarrear perjuicio alguno para la persona llamada a cumplir ese deber, por lo tanto, no podía declararse la validez del desahucio ejercido por dicha omisión, motivos por los cuales la sentencia debe ser casada en su totalidad.

10. La valoración del medio requiere referirnos a las incidencias suscitadas en el proceso en la jurisdicción de fondo, establecidas en la sentencia impugnada y de los documentos por ella señalados: a) que PER2 incoó una demanda en nulidad de desahucio, reintegro a su puesto de trabajo, salarios pendientes, indemnización por daños y perjuicios, contra la empresa Omega Tech, SA., alegando la existencia de un contrato de trabajo que concluyó por desahucio mientras se encontraba en estado de gestación; por su lado, la empresa Omega Tech, SA. solicitó el rechazo de la demanda en todas sus partes, lo cual fue decidido por la Sexta Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional la cual rechazó la demanda en todas sus partes, tras determinar que el embarazo no fue

Exp. núm.:055-2018-ELAB-00391
PER1
Recurrido: Omega Tech, SA.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

comunicado con antelación al ejercicio de la terminación acontecida; b) que inconforme con la descrita decisión PER2 interpuso un recurso de apelación solicitando la revocación de la sentencia de primer grado en todas sus partes, mientras la empresa Omega Tech, SA. solicitó la inadmisibilidad del recurso de apelación por haber sido presentado fuera del plazo de ley, el cual fue decidió mediante la sentencia núm.029-2021-SSEN-00126 de fecha 20 de julio de 2021 dictada por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, la cual acogió el medio de inadmisión y determinó la extemporaneidad del recurso de apelación; c) que la citada decisión fue recurrida en casación por PER7 dictando esta Tercera Sala la sentencia núm. SCJ-TS-22-1115 de fecha 31 de octubre de 2022 que casó la decisión impugnada sobre la base de que la alzada incurrió en falta de base legal al no expresar de manera clara la fórmula utilizada para establecer que el plazo se encontraba vencido al momento de la interposición del recurso de apelación y envió el conocimiento de la controversia a la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional; y d) que la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional dictó la sentencia núm. 028-2023-SSEN-00089 de fecha 30 de marzo de 2023, la cual desestimó el medio de inadmisión

fundamentado en la extemporaneidad del recurso y rechazó el recurso de apelación en todas sus partes, al establecer que la ahora parte recurrida no tenía conocimiento del estado de gestación de la trabajadora al momento de ejercer el desahucio en su contra.

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

"Sobre la nulidad del desahucio 16. Que la señora PER6 solicita sea declarada la nulidad del desahucio ejercido por su empleadora OMEGA TECH, S.A., y consecuentemente se disponga su reintegro a su puesto de trabajo, así como el pago de los salarios generados, por haber sido ejercido mientras se encontraba en estado de gestación, mientras que la recurrida OMEGA TECH, S.A alega que ha cumplido con todas las obligaciones a su cargo en ocasión del desahucio ejercido contra la recurrente, que la trabajadora no notificó su estado de gestación a su empleador previo al desahucio, por lo que debe rechazarse esta demanda. 17. Que conforme las disposiciones del artículo 75 del Código de Trabajo "Desahucio es el acto por el cual una de las partes, mediante aviso previo a la otra y sin alegar causa, ejerce el derecho de poner término a un contrato por tiempo indefinido. El desahucio no surte efecto y el contrato por tiempo indefinido se mantiene vigente, si el empleador ejerce su derecho: (...) 4º. En los casos previstos en los artículos 232 y 392..." En ese sentido conforme las disposiciones del artículo 232 del Código de Trabajo "Es nulo el desahucio ejercido por el empleador durante el período de la gestación de la trabajadora y hasta tres meses después de la fecha del parto. La trabajadora debe notificar su embarazo al empleador, por cualquier medio fehaciente. La notificación debe indicar la fecha presumible

Exp. núm.:055-2018-ELAB-00391
PER1
Recurrido: Omega Tech, SA.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

del parto." 18. Que ha sido criterio de nuestra Corte de Casación "Que nuestra Suprema Corte de Justicia ha considerado: "...Que la protección a la mujer embarazada que disponen los artículos 232 y 233 del Código de Trabajo, para impedir que esta sea cesada en su trabajo por su estado de embarazo, está sujeta a que el empleador tenga conocimiento del estado de gestación de la trabajadora, estando a cargo de la demandada probar esa situación... Sentencia No. 68, 31-3-99, B. J. No. 1060, página 1016; Sentencia No. 18, 10-3-99, B. J. No. 1060, página 678. 19. Que de la valoración y ponderación de los medios de prueba esta Corte ha podido establecer que no constituye un punto controvertido entre las partes el hecho material del desahucio ejercido por la empleadora en fecha 11 de mayo del año 2018 contra la señora PER6 tal como se hace constar en comunicación que figura en el expediente; del mismo modo, no existe contestación entre las partes respecto del pago por concepto de prestaciones laborales y derechos adquiridos, efectuado por la empleadora OMEGA TECH, S.A a la recurrente, conforme recibo de descargo de fecha 25 de mayo de 2018 y copia de los cheques del Banco BHD León marcados con los números 690089 y 6900901 fecha 21 y 29 de mayo de 2018,respectivamente. Que, a la vista del recibo de descargo antes descrito, no se evidencia que la recurrente haya formulado expresas reservas para reclamar posteriormente otros derechos resultantes del contrato de trabajo. Que no existe evidencia en el expediente de que previo al desahucio ejercido por la empleadora, la trabajadora recurrente haya notificado su estado de gestación a la entidad OMEGA TECH, S.A, resultando, que conforme prueba de embarazo emitida por el Laboratorio Clínico Casa de la Salud Aprodegua, de fecha 17 de mayo de 2018, se comprueba que posterior a la terminación de su contrato de trabajo es que la trabajadora toma conocimiento de su estado de gestación. 20. Que conforme a los artículos 75, 76, 79 y 80 del Código de Trabajo, le corresponde al trabajador o trabajadora

desahuciada, los conceptos relativos a preaviso, si no ha disfrutado de dicho plazo y auxilio de cesantía, más un día de salario por cada día de retardo en el cumplimiento del pago de las prestaciones acordadas por la ley, a contar de los diez (10) días posteriores al desahucio, conforme las disposiciones del artículo 86 del Código de Trabajo. 21. Que además de haber quedado establecido, como un hecho cierto, que al momento del desahucio la empleadora desconocía el estado de gestación de la señora PER6 en el expediente, tal como hemos detallado precedentemente, hay constancia de que la recurrida pagó las prestaciones laborales de la trabajadora recurrente, en ese sentido, ha sido criterio de nuestra Corte de Casación "que los jueces del fondo tienen la facultad para ordenar la reinstalación de un trabajador a cuyo contrato se haya pretendido poner término por medio de un desahucio ejercido en uno de los casos prohibidos por el artículo 75 del Código de Trabajo está sujeta a que el trabajador afectado así lo haya demandado, (BJ núm. 1142, 11 de enero de 2006) como también que no haya aceptado recibir sus prestaciones laborales por ese concepto, pues de hacerlo así sin expresar reservas está aceptando como tal la terminación del contrato de trabajo." Sent. 19 de agosto 2015 núm. 72 BJ núm. 1257. Pag. 2339-2340. 22. Que en la especie, no constituye un punto controvertido el hecho material del desahucio ejercido por la empresa OMEGA TECH, S.A. en contra de la señora PER6 motivo por el cual les fueron pagadas sus prestaciones laborales, mediante recibo de fecha 25 de mayo de 2018 y los cheques del Banco BHD León marcados con los números 690089 y 6900901 de fecha 21 y 29 de mayo de 2018, ascendentes a la suma de OCHENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS SESENTA Y NUEVE PESOS DOMINICANOS CON 00/100 (RD$85,269.00), por lo que procede admitir que en una configuración expresa de las disposiciones relativas a la libertad al trabajo, contenidas en el artículo 62.2 de nuestra Constitución, la empleadora manifestó su

intención poner término al contrato de trabajo que lo vinculaba a la recurrente, mediante la figura del desahucio, quien, de su lado, también ha dado aquiescencia y validez a dicha ruptura de la relación laboral, tras recibir el pago de sus prestaciones laborales y asi liberar de toda responsabilidad a su ex empleadora. 23. Que habiendo quedado establecido que la señora PER5 recibió el pago de sus prestaciones laborales, como consecuencia del desahucio de que fuera objeto por parte de su empleadora, procede declarar bueno y valido dicho desahucio ejercido por OMEGA TECH, S.A. y rechazar en todas sus partes la demanda en nulidad de desahucio, reintegro y pago de salarios generados, confirmado, de este modo, la sentencia recurrida" (sic).

12. El artículo 232 del Código de Trabajo expresa que *es nulo el desahucio ejercido por el empleador durante el período de gestación de la trabajadora y hasta tres meses después de la fecha del parto. La trabajadora debe notificar su embarazo al empleador, por cualquier medio fehaciente. La notificación debe indicar la fecha presumible del parto.*

13.En ese orden, como ha sido establecido de forma reiterativa por esta Tercera Sala que *para un tribunal aplicar la protección a la maternidad establecida en el artículo 232 del Código de Trabajo, es necesario que la trabajadora que demande la nulidad de un desahucio, ejercido en su contra en el período que abarca dicha protección, le demuestre al tribunal que notificó su embarazo al empleador, por cualquier medio fehaciente, es decir probar, que el empleador tenía conocimiento de su estado en el momento en que toma la decisión de poner término al contrato de*

trabajo[1], y *la notificación del embarazo debe indicar fecha presumible de parto*[2], correspondiendo a los jueces del fondo determinar que al momento de la terminación del contrato por desahucio de una mujer embarazada, el empleador tenía conocimiento de ese estado.

14. Resulta oportuno precisar que es jurisprudencia constante que: …*si bien el V Principio Fundamental del Código de Trabajo, establece impedimento de renuncia de derechos reconocidos a los trabajadores, el alcance de esa prohibición se circunscribe al ámbito contractual y no después de la finalización del contrato de trabajo, siendo válido todo recibo de descargo expedido con posterioridad a dicho contrato, aún cuando después de recibido el pago se comprobare diferencia a favor del trabajador, siempre que este no haga consignar, en el momento de expedir el recibo, su inconformidad con el pago y formule reservas de reclamar esos derechos (núm. 48, 16 de junio 1999, BJ núm. 1063, pág. 1042). En el caso de la especie, la parte recurrente firmó el recibo de descargo sin hacer ninguna reserva; Considerando, que la declaratoria de no validez, nulidad o ineficacia de un recibo de descargo, procede cuando se prueba un dolo, amenaza, engaño, simulación o vicio de consentimiento, que dejare claramente establecido que el trabajador no ha puesto su firma en forma libre y voluntaria, situación que no se ha establecido en el presente*

[1] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 403, 30 de mayo de 2018.
[2] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 12, 1 de febrero de 2022, BJ. 1215. Pág. 1919.

caso, debido a que el trabajador declaró, en su comparecencia, haber recibido, sin constreñimiento, dicho pago y firmado el recibo, dando descargo por los conceptos y valores recibidos[3].

15. Del estudio de los medios examinados se advierte que la corte *a qua* no incurrió en los vicios denunciados, al acoger como bueno y válido el recibo de descargo, tomando en consideración que el pago fue recibido libre y voluntariamente y que no se estableció ningún vicio del consentimiento, tras determinar que la prueba de embarazo aportada por la recurrente fue realizada en el laboratorio médico en fecha 17 de mayo de 2018 y el desahucio fue ejercido en fecha 11 de mayo de 2018, por lo tanto, y conforme el criterio pacífico de esta Tercera Sala, al no tener la parte empleadora conocimiento del estado de embarazo por el que atravesaba la ahora parte recurrente al momento de efectuarse la terminación del contrato de trabajo, esta no podía beneficiarse de la protección instituida por el artículo 232 del Código de Trabajo, texto que expresamente exige la comunicación del estado de gestación para dichos fines; en ese sentido, se rechazan los medios examinados.

[3] SCJ, Tercera Sala, sent. de 22 de noviembre de 2017, págs. 10-12, Boletín Judicial Inédito.

16. Finalmente, del estudio de la sentencia impugnada revela que contiene una relación completa de los hechos de la causa y de las pruebas aportadas, así como un conjunto de motivos suficientes, pertinentes y razonables que justifican su dispositivo, sin evidencia ni manifestación de los agravios invocados en los medios examinados, razón por la cual procede rechazar el presente recurso de casación.

17. De conformidad con las disposiciones establecidas en la parte final del artículo 54 de la Ley núm. 2-23, en combinación con el artículo 131 del Código de Procedimiento Civil, procede compensar las costas procesales por haber sucumbido ambas partes en sus pretensiones.

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 sobre la base de los motivos expuestos, dicta por autoridad y mandato de la ley la siguiente decisión:

FALLA

PRIMERO: RECHAZA el recurso de casación interpuesto por PER2 contra la sentencia núm. 028-2023-SSEN-00089de

fecha 30 de marzo de 2023 dictada por la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo.

SEGUNDO: COMPENSA las costas del procedimiento.

Firmado: Manuel Alexis Read Ortiz, Manuel R. Herrera Carbuccia, Moisés A. Ferrer Landrón, Anselmo Alejandro Bello F. y Rafael Vásquez Goico.

César José García Lucas, Secretario General de la Suprema Corte de Justicia, certifico y doy fe que la presente sentencia ha sido firmada digitalmente por los jueces y el secretario que figuran en la estampa.

gc

PODER JUDICIAL | REPÚBLICA DOMINICANA
Manuel A. Read Ortiz
Anselmo A. Bello Ferreras
Moises A. Ferrer Landron
Rafael Vasquez Goico
Manuel R. Herrera Carbuccia
Cesar J. Garcia Lucas
Documento firmado digitalmente, puede validar su integridad en el siguiente enlace:
https://firma.poderjudicial.gob.do/inbox/app/poderjudicial/v/DF93-H8GS-K5MW-F8DL