PODER JUDICIAL
REPÚBLICA DOMINICANA

SENTENCIA DEL 31 DE OCTUBRE DE 2022, NÚM. SCJ-TS-22-1130

Sentencia impugnada:Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, del 10 de diciembre de 2021.

Materia:Laboral.

PER1

Abogado:Lic. José V. Gregorio.

Recurrido:Empresa de Transmisión Eléctrica Dominicana (ETED).

Juez ponente: Mag. Manuel R. Herrera Carbuccia.

Decisión: Casa.

EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA

La Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, actuando como corte de casación, competente para conocer las materias de tierras, laboral, contencioso administrativo y contencioso tributario, regularmente constituida por los magistrados Manuel Alexis Read Ortiz, presidente, Manuel R. Herrera Carbuccia, Moisés A. Ferrer Landrón, Anselmo Alejandro Bello F. y Rafael Vásquez Goico, jueces miembros, asistidos por la secretaria de la Sala, en la sede de la Suprema Corte de Justicia, ubicada en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, en fecha 31 de octubre de 2022, año 179° de la Independencia y año 160° de la Restauración, dicta en audiencia pública, la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por José Gregorio, contra la sentencia núm. 0050-2021-SSEN-00373, de fecha 10 de diciembre de 2021, dictada por la Primera 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 13 de enero de 2022, en el centro de servicio presencial del edificio de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, suscrito por el Lcdo. José V. Gregorio, dominicano, tenedor de la cédula de identidad y electoral núm. CED1 con estudio profesional abierto en la ADD1 ADD2 ADD3 ADD4 Santo Domingo, Distrito Nacional, quien actúa en su nombre y representación.

2. Mediante resolución núm. 033-2022-SRES-00786, de fecha 29 de julio de 2022, dictada por esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, se le declaró el defecto a la parte recurrida, Empresa de Transmisión Eléctrica Dominicana (ETED).

3. La audiencia fue celebrada por esta Tercera Sala, en atribuciones laborales, en fecha 31 de agosto de 2022, integrada por los magistrados Manuel Alexis Read Ortiz, presidente, Anselmo Alejandro Bello F. y Rafael Vásquez Goico, jueces miembros, asistidos por la secretaria y del alguacil de estrado.

II. Antecedentes

4. Sustentado en un despido injustificado, José Gregorio incoó una demanda en reclamación de cobro de prestaciones laborales, derechos adquiridos, indemnizaciones del artículo 95, ordinal 3ero. del Código de Trabajo y daños y perjuicios, contra la Empresa de Transmisión Eléctrica Dominicana (ETED) y el Ing. Martín Robles Morillo, dictando la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 0050-2021-SSEN-00202, de fecha 9 de agosto de 2021, la cual declaró resuelto el contrato de trabajo por desahucio ejercido por el empleador, lo condenó únicamente al pago de los derechos adquiridos, por haberse comprobado el pago de las prestaciones laborales.

5. La referida decisión fue recurrida en apelación de manera principal por José Vladimir Gregorio y de manera incidental por la Empresa de Transmisión Eléctrica Dominicana (ETED), dictando la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 0050-2021-SSEN-00373, de fecha 10 de diciembre de 2021, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

PRIMERO: ACOGE PARCIALMENTE el presente recurso de Apelación interpuesto por el señor JOSE VLADIMIR SRESORIO, en fecha 29 de septiembre del año 2021, en contra de la sentencia núm. 0050-2021-SSEN-00202, emitido por en fecha 9 del mes de agosto del año dos mil veintiuno (2021), dictada por la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, por ser hecha conforme o las disposiciones que rige la materia. SEGUNDO: En cuanto al fondo, CONFIRMA en todas sus partes la sentencia núm. 0050-2021-SSEN-00202, emitida en fecha nueve (09) del mes de agosto del año dos mil veintiuno (2021), dictada por la primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, MODIFICANDO UNICAMENTE el punto dos del ordinal tercero, en cuanto a las vacaciones; 30 días por concepto de vacaciones, equivalente a ciento veinticinco mil ochocientos noventa y un pesos dominicanos con 07/100, (RD$125,891.7), ajustado al manual de inducción de la empresa (manual de inducción de la ETED) por los motivos antes expuestos. TERCERO: COMPENSA las costas del proceso entre las partes envueltos en litis (sic).

III. Medios de casación

6. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación los medios siguientes: “Primer medio:

Desnaturalización de los escritos, las pruebas y los hechos de la causa. Segundo medio: Violación de la ley por inobservancia o una errónea interpretación de una norma jurídica () Ley núm. 3726. Tercer medio: Falta de motivación. Cuarto medio: Falta de base legal, violación a la ley" (sic).

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar

Juez ponente: Manuel R. Herrera Carbuccia

7. De conformidad con lo que establece la Constitución de la República, el artículo 9 de la Ley núm. 156-97, de fecha 10 de julio de 1997, que modificó la Ley núm. 25-91, de fecha 15 de octubre de 1991, Orgánica de la Suprema Corte de Justicia y el artículo 1° de la Ley núm. 3726-53, del 29 de diciembre de 1953, sobre Procedimiento de Casación, modificada por la Ley núm. 491-08, del 19 de diciembre de 2008, esta Tercera Sala es competente para conocer del presente recurso de casación.

8. Para apuntalar su primer medio de casación, la parte recurrente alega en esencia, que la corte a qua desnaturalizó las pruebas aportadas, al calificar la terminación del contrato de trabajo por desahucio sin valorar la carta de despido injustificado, ni el recibo de descargo por concepto de prestaciones laborales, documentos que demostraban que la empresa no cumplió con los requisitos del artículo 75 del Código de Trabajo, pues la carta de despido establecía que tenía efectividad desde el momento de entregar la comunicación y el recibo es de 37 días después, no de 28 días como establece la norma jurídica, lo que evidencia la desnaturalización de las pruebas aportadas.

9. Previo a las motivaciones que fundamentan la sentencia, la corte a qua detalla las pruebas siguientes aportadas al proceso:

"1. Que la parte recurrente el Sr. JOSE VLABIMIR GREGORIO, ha depositado en el expediente los siguientes documentos: 13-DEPOSITO DE COMUNICACION DE DESPIDO EN FECHA 15/03/2021, con la cual probaremos que el despido fue injustificado, tal como establece la norma en cuestión" (sic).

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

"6. Que los aspectos controvertidos son: 1) La naturaleza de la terminación del contrato de trabajo 12. Que con relación al desahucio ejercido por la empleadora y a su causa, ésta Corte manifiesta que confirma lo decidido por el Tribunal de Primera Instancia, en el sentido de que se trata de un desahucio ejercido por la empresa empleadora y que por tal razón acoge a la demanda en reclamación del pago de Prestaciones Laborales e Indemnización en reparación de daños y perjuicios, por las consideraciones siguientes: 13. Que el artículo 75, del Código de Trabajo, establece que: 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: 1. Durante el tiempo en que ha garantizado al trabajador que utilizará sus servicios, conforme a lo dispuesto por el artículo 26; 2. Mientras estén suspendidos los efectos del contrato de trabajo, si la suspensión tiene su causa en un hecho inherente a la persona del trabajador; 3. Durante el período de las vacaciones del trabajador; 4. En los casos previstos en los artículos 235 y 392. Si el trabajador ejercer el desahucio contra un empleador que ha erogado fondos a fin de que aquél adquiera adiestramiento técnico o realice estudios que lo capaciten para su

labor, dentro de un período igual al doble del utilizado en el adiestramiento o los estudios, contado a partir del final de los mismos, pero que en ningún caso excederá de dos años), su contratación por otro empleador, en ese período, compromete frente al primer empleador la responsabilidad civil del trabajador y además, solidariamente, la del nuevo empleador. 14. Que EMPRESA DE TRANSMISION ELECTRICA DOMINICANA (ETED), comunicó el desahucio al trabajador conforme a las formalidades requeridas en el Código de Trabajo en su artículo 76, las cuales rezan: La parte que ejerce el derecho de desahucio debe dar aviso previo a la otra, de acuerdo con las reglas siguientes: 1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de siete días de anticipación; 2. Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año con un mínimo de catorce días de anticipación; 3. Después de un año de trabajo continuo, con un mínimo de veintiocho días de anticipación. 15. Que el recibo de descargo y finiquito, firmado por el señor José Vladimir Gregorio, de fecha 10/12/2020, el cual no fue controvertido por la parte hoy recurrente en cuanto al pago de las prestaciones laborales, por lo que esta corte conserva su valor probatorio" (sic).

11. Empezamos precisando la jurisprudencia constante de la materia que reza que los jueces de fondo tienen facultad para determinar cuál ha sido la verdadera causa de la terminación del contrato de trabajo, no obstante la calificación que a esta otorgue el demandante, lo que deducirán de la apreciación de las pruebas aportadas; en la especie, el demandante alega que el contrato de trabajo terminó por el ejercicio del despido injustificado y la hoy recurrida argumentó que ejerció su derecho de desahucio, la corte a qua ante este punto controvertido, confirmó la decisión de primer grado que apreció que el contrato de trabajo del que se trataba concluyó por desahucio ejercido por el empleador, sin embargo, no manifiesta los motivos que la llevaron a esa conclusión, tampoco hizo mención ni para descartar ni para acoger la carta de comunicación de despido que consta depositada, limitándose a transcribir los artículos 75 y 76 del Código de Trabajo, sin establecer ni la fecha ni ningún aspecto particular de la litis objeto del recurso de apelación, actuación que refleja que el tribunal no hizo un uso correcto del soberano poder de apreciación de que disfrutan los jueces en esta materia, al no proporcionar una motivación suficiente de la calificación de la terminación del contrato de trabajo, pues no basta con confirmar la decisión de primer grado, sino que debía proporcionar sus propios motivos, pues cuando un tribunal de alzada modifica la sentencia recurrida debe señalar los motivos que justifican la modificación, tal como debe hacerlo cuando confirma la misma o decide su revocación; lo que no sucedió en la especie, razón por la cual la decisión impugnada incurrió en falta de base legal, que amerita la casación de este aspecto de la sentencia, sin la necesidad de examinar el tercer medio de casación, pues aborda una determinación subsecuente a la vertiente anulada.

12. Para apuntalar su segundo y cuarto medios de casación, los cuales se reúnen por su vinculación, la parte recurrente alega en esencia que, la corte a qua vulneró el VIII Principio Fundamental del Código de Trabajo que establece que en el caso de que exista más de una norma aplicable debe optarse por aquella que sea más favorable al trabajador, ya que con relación a las vacaciones el manual de inducción de la institución a lo establecido en los artículos 177 y 178 del Código de Trabajo, adiciona días de vacaciones y un bono vacacional, los cuales aumentan conforme el transcurrir de los años de trabajo en la institución, no obstante, la corte a qua no decidió el derecho adquirido de conformidad con la norma más beneficiosa para el trabajador, asimismo el tribunal no contempló las vacaciones de dos años que solicitaba el demandante, con lo cual incurrió en falta de base legal, que amerita la casación de la decisión impugnada.

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

“21. Que esta corte manifiesta que en cuanto a los derechos adquiridos, mantiene parcialmente lo decidido por el tribunal de primer grado, modificando parcialmente el punto en cuanto compensación por vacaciones, adaptándolas a lo establecido en el manual de inducción de la ETED, el cual establece que el trabajador que sus años de labor en la empresa sean superior a 10 años hasta los 14 años, el disfrute de sus vacaciones serán de 30 días laborables y 35 días de salario, según dicho manual, por lo que esta corte lo acoge y modifica la sentencia en cuanto a las vacaciones”(sic).

14. En la parte dispositiva de la decisión impugnada por este recurso, se lee:

“SEGUNDO: En cuanto al fondo, CONFIRMA en todas sus partes la sentencia núm. 0050-2021-SSEN-00202, emitida en fecha nueve (09) del mes de agosto del año dos mil veintiuno (2021), dictada por la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, MODIFICANDO UNICAMENTE el punto dos (02) del ordinal tercero, en cuanto a las vacaciones: 30 días por concepto de vacaciones equivalentes a ciento veinticinco mil ochocientos noventa y un pesos dominicanos con 70/100 (RD$125,891.7), ajustado al manual de inducción de la empresa (manual de inducción de la ETED), pro los motivos antes expuestos” (sic).

15. El Principio Fundamental VIII del Código de Trabajo, consagra una norma universalmente admitida en el derecho del trabajo, como es el concepto de la norma más favorable o el in dubio pro operario, que debe servir al juez en su labor en caso de concurrencia de normas o de oscuridad, insuficiencia o ambigüedad de la ley; determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, se deba optar por aquella que sea más favorable al trabajador. Por su parte el artículo 37 de la norma jurídica, textualmente establece que en todo contrato de trabajo deben tenerse como incluidas las disposiciones supletorias dictadas por este Código para regir las relaciones entre trabajadores y empleadores; pero las partes pueden modificarlas siempre que sea con el objeto de favorecer al trabajador y mejorar su condición.

16. Establecido lo anterior, el citado código, en su artículo 177, contiene lo relacionado con el tiempo de disfrute de vacaciones de un empleado, estableciendo una escala que va desde 14 días luego de un trabajo continuo no menor de un (1) año ni mayor de cinco (5) y de 18 días luego de un trabajo continuo no menor de cinco (5) años.

17. En el caso, en el expediente se encuentra depositado el “Manual de Inducción de la Empresa de Transmisión Eléctrica Dominicana (ETED)”, actual recurrida, el cual dentro de sus regulaciones por compensación y beneficios establece que en relación con las vacaciones de los empleados, se gratifica a su personal con un beneficio superior al del legislador y muestra un cuadro que contiene un rango en años de labores, los días del disfrute de las vacaciones y la gratificación, es decir, los días de salario de acuerdo con la antigüedad en el servicio; en ese orden de ideas, como en su motivación la corte a qua había estatuido que el trabajador recurrente laboró para la recurrida por aproximadamente 11 años, de conformidad con el referido manual de inducción le correspondían 30 días de disfrute de vacaciones y 35 días de salario, a título de gratificación.

18. Así las cosas, la corte a qua en su motivación para modificar los 18 días del pago de las vacaciones que había impuesto el tribunal de primera instancia, transcribe de forma correcta, la norma del manual que aplica la institución, sin embargo, en su dispositivo condenó al pago erróneo de treinta (30) días de salario, cuando le correspondía treinta y cinco (35) días en aplicación del manual. Lo anterior evidencia, una contradicción entre los motivos y el dispositivo, en torno a la aplicación de la norma más favorable, que se traduce en la falta de

base legal que argumenta la parte recurrente.

19. Asimismo, advertimos la falta de motivación en la decisión impugnada, en relación con la reclamación de los dos años por concepto de vacaciones, solicitada por el actual recurrente, razón por la cual este otro aspecto de la decisión objeto del presente recurso debe ser casada.

20. En virtud de las disposiciones del artículo 20 de la Ley núm. 3726-53, del 29 de diciembre de 1953, sobre Procedimiento de Casación, modificada por la Ley núm. 491-08, la cual establece que La Suprema Corte de Justicia, siempre que casare un fallo, enviará 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.

21. Conforme con lo previsto en el artículo 65, numeral 3° de la referida ley sobre Procedimiento de Casación, las costas podrán ser compensadas cuando una sentencia fuere casada por falta de base legal.

VI. 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: CASA parcialmente la sentencia núm. 0050-2021-SSEN-00373, de fecha 10 de diciembre de 2021, dictada por la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo, y envía el asunto por ante la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional.

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 que la sentencia que antecede ha sido dictada y firmada por los jueces que figuran en ella y fue leída en la audiencia pública en la fecha arriba indicada.

César José García Lucas, Secretario General.

www.poderjudici