PODER JUDICIAL
REPÚBLICA DOMINICANA

SENTENCIA DEL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022, NÚM. SCJ-TS-22-1003

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

Materia:Laboral.

PER1

Abogado:Lic. Luis Manuel Benítez Zapata.

Recurrido:Four PM, S.R.L.

Abogado:Lic. Roque Vásquez Acosta.

Juez ponente:Manuel R. Herrera Carbuccia.

Decisión: Rechaza.

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 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 30 de septiembre 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 interpuestos por PER3 contra la sentencia núm. 028-2021-SSEN-00378, 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. Luis Manuel Benítez Zapata, dominicano, provisto de la cédula de identidad y electoral núm. CED1 con estudio profesional abierto en la firma de abogados "Cobria-Abogados", ubicada en la ADD1 municipio Santo Domingo Este, provincia Santo Domingo, actuando como abogado constituido de JPER3 dominicano, titular de la cédula de identidad y electoral núm. CED2 domiciliado y residente en la ADD2 ADD3 Santo Domingo, Distrito Nacional.

2.La defensa al recurso de casación fue presentada mediante memorial depositado en fecha 26 de enero de 2022, en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, suscritos por el Lcdo. Roque Vásquez Acosta, dominicano, portador de la cédula de identidad y electoral núm. CED3 CED4 con estudio profesional abierto en la intersección formada por las ADD4 ADD5 Santo Domingo, Distrito Nacional, actuando como abogado constituido de la entidad comercial Four PM, SRL., constituida de conformidad con las leyes de la República Dominicana, RNC 1-31562541, con su domicilio social en la ADD6 ADD7 Piantini, Santo Domingo, Distrito Nacional.

3.La audiencia fue celebrada por esta Tercera Sala, en atribuciones laborales, en fecha 3 de agosto de 2022, integrada por los magistrados Manuel R. Herrera Carbuccia, juez que presidió, Moisés A. Ferrer Landrón y Anselmo Alejandro Bello F., jueces miembros, asistidos por la secretaria y el alguacil de estrado.

II. Antecedentes

4.Sustentado en una alegada dimisión justificada, JPER3 incoó una demanda en reclamo de prestaciones laborales, derechos adquiridos, salarios adeudados de febrero y marzo de 2019, seis (6) meses de salario por aplicación del numeral 3° del artículo 95 del Código de Trabajo y al pago de dos millones de pesos con 00/100 (RD$2,000,000.00), contra Four PM, SRL. y PER4 dictando la Cuarta Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 053-2019-SSEN-367, de fecha 18 de diciembre de 2019, que excluyó del proceso al codemandado PER4 por no probar que entre las partes existió relación laboral, declaró resiliado el contrato de trabajo por la causa alegada, acogió la demanda, en consecuencia, condenó a la codemandada Four PM, SRL. al pago de prestaciones laborales, vacaciones, proporción del salario Navidad, seis (6) meses de salario por aplicación del numeral 3° del artículo 95 del Código de Trabajo y salarios adeudados; rechazó la demanda en cuanto al reclamo de RD$2,000,000.00, por no precisar en su demanda el concepto de ese pedimento.

5.La referida decisión fue recurrida en apelación por Four PM, SRL., dictando la Primera Sala de la Corte de Trabajo Del Distrito Nacional, la sentencia núm. 028-2021-SSEN-00378, de fecha 10 de diciembre de 2021, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

PRIMERO: DECLARA REGULAR en cuanto a la FORMA al Recurso de Apelación interpuesto y que conoce por haber sido hecho de conformidad a las previsiones de la Ley, por Four PM, SRL. en fecha 10 de enero del

2020, en contra de la Sentencia dada por La Cuarta Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, en fecha 18 de diciembre del 2019, número 053-2019-SSEN-367; SEGUNDO: ACOGE a este Recurso por ser procedente especialmente por ser justo y estar fundamentado en pruebas legales, por tal razón REVOCA a la Sentencia de referencia antes mencionada; TERCERO: COMPENSA entre las partes en litis el pago de las Costas del Proceso (sic).

III. Medios de casación

6.La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: "Primer medio: violación al principio IX del Código de Trabajo. Segundo medio: violación al artículo 15 del Código de Trabajo. Tercer medio: violación al artículo 16 del Código de Trabajo" (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.

V. En cuanto a la admisibilidad del recurso de casación

8.La parte recurrida solicita en su memorial de defensa, que se declare inadmisible el presente recurso de casación en vista de que la sentencia impugnada no impone condenaciones, por lo tanto no exceden los veinte (20) salarios mínimos que establece el artículo 641 del Código de Trabajo.

9.Como el anterior pedimento tiene por finalidad eludir el examen del fondo del recurso, procede examinarlo con prioridad atendiendo a un correcto orden procesal.

10.Cabe destacar que la conformidad con la Constitución de dicho texto del artículo 641 del Código de Trabajo, fue declarada por parte del Tribunal Constitucional, sobre el supuesto de que la racionalización en la administración de justicia laboral obliga a la adopción de una política procesal que asegure no solo justicia, sino también prontitud y eficacia en su dispensación, precedente vinculante y el cual impone su aplicación obligatoria.

11.De conformidad con lo dispuesto en el artículo 641 del Código Trabajo, no será admisible el recurso de casación cuando la sentencia imponga una condenación que no exceda de veinte (20) salarios mínimos.

12.En lo atinente a este proceso, es necesario citar las disposiciones de los artículos 455 y 456 del Código de Trabajo, los cuales establecen lo siguiente: art. 455: El Comité estará encargado de fijar tarifas de salarios mínimos para los trabajadores de todas las actividades económicas, incluyendo las agrícolas, comerciales,

industriales o de cualquiera otra naturaleza que se realicen en la República, así como la forma en que estos salarios deban pagarse. Dichas tarifas pueden ser de carácter nacional, regional, provincial, municipal, para el Distrito Nacional o exclusivamente para una empresa determinada; y art. 456: Las tarifas de salarios mínimos en cada actividad económica serán revisadas de oficio por el Comité, por lo menos una vez cada dos años

13.Al momento de la terminación del contrato de trabajo suscrito entre las partes, que se produjo en fecha 27 de marzo de 2019, estaba vigente la resolución núm. 5-2017, de fecha 4 de mayo de 2017, dictada por el Comité Nacional de Salarios, que estableció un salario mínimo de quince mil cuatrocientos cuarenta y siete pesos con 60/100 (RD$15,447.60), para el sector privado no sectorizado, aplicable al caso, por lo tanto, para la admisibilidad del presente recurso las condenaciones deben exceder el monto de veinte (20) salarios mínimos que ascendía a trescientos ocho mil novecientos cincuenta y dos pesos con 00/00 (RD$308,952.00).

14.Del examen del dispositivo de la sentencia objeto del presente recurso de casación, se verifica que la corte a qua revocó la sentencia de primer grado y rechazó en su totalidad la demanda incoada; en ese sentido, ha sido jurisprudencia constante de esta corte de casación que en esos casos cuando la sentencia de la corte de trabajo no pronuncia condenaciones, es decir, ha acogido el único recurso de apelación interpuesto por el empleador, debe acudirse al monto de la sentencia condenatoria de primer grado para determinar la admisión o no del recurso de casación sobre la base del monto de las condenaciones previstas por el artículo 641 del Código de Trabajo. La razón que justifica la orientación jurisprudencial es que la ausencia de recurso de apelación por parte del trabajador de una sentencia condenatoria a su favor dictada por la jurisdicción de primer grado implica una restricción de sus pretensiones originales contenidas en la demanda introductiva de instancia, las cuales son sustituidas por los derechos reconocidos por dicha decisión del primer grado, circunstancia esta que impide de manera obvia que puedan retenerse las pretensiones de la demanda introductiva para determinar si procede la casación, ya que estas últimas son inexistentes en el sentido de que jamás podrán ser reconocidas por una eventual corte de envío en caso de que se acogiera su recurso de casación.

15.En ese contexto, a fin de determinar su admisibilidad, se observa que la sentencia rendida por el tribunal de primer grado impuso la cantidad de un millón trescientos treinta y un mil doscientos sesenta y siete pesos con 08/100 (RD$1,331,267.08), suma, que como es evidente, excede la cuantía de los veinte (20) salarios mínimos que establece el citado artículo 641 del Código de Trabajo, por lo que se rechaza el incidente promovido por la parte recurrida, en consecuencia, se procede al examen de los medios de casación que sustentan el recurso.

16.Para apuntalar los tres medios de casación, los cuales se reúnen por su vinculación, la parte recurrente alega, en esencia, que la corte a qua violentó las disposiciones del Principio IX del Código de Trabajo, al no valorar que la parte recurrida lo que pretendió fue simular que no existía relación laboral, pero tampoco observó los artículos 15 y 16 del referido código, al no valorar que en el vínculo entre las partes concurrían todos los elementos constitutivos del contrato de trabajo y le correspondía a la hoy recurrida aportar la prueba en contrario.

17.La sentencia impugnada hace constar que previo a emitir sus fundamentaciones, la corte a qua consignó en las páginas 11 y 12 de su decisión, las siguientes pruebas documentales depositadas por las partes en apelación:

“11. Que la parte recurrente, ha depositado en el expediente, los siguientes documentos: 1. Recurso de apelación; 2. Copia de la Sentencia recurrida; 3. Acto de notificación de sentencia e intimación de pago; 4. Lista de testigos; 5. Varias copia de facturas de diferentes fechas y transacciones a través del Banco BHD; 6.

Certificado de Registro Mercantil núm. 134375SD; 7. Desistimiento de representación legal, de fecha 02/10/2019; 8. Declaración y pago de otras retenciones y retribuciones complementarias, IR-17; 9. Dos Contratos de trabajo (uno firmado y otro sin firmar); 10. Varios correos electrónicos; 11. Facturas de pago; 12. Escrito de defensa en Primer Grado; 13.Estado de cuenta bancaria, entre otros. 12. Que la parte recurrida, ha depositado en el expediente, los siguientes documentos; 1. Escrito de defensa en fecha; 2. Fotocopia de contrato de trabajo de fecha de fecha 10/05/2018; 3. Carnet de trabajo; 4. Estado de cuenta, emitido por el Banco BHD León; 5. Comunicación de dimisión dirigida al Ministerio de Trabajo; 6. Acto núm. 106/2019, de notificación de dimisión, intimación de pago y poder cuota litis al empleador; 7. Facturas a nombre del Recurrido; 8. Correo electrónico, entre otros" (sic).

18.De igual forma la sentencia de marras, transcribe las manifestaciones rendidas por las partes recurrente y recurrida, las cuales se indican:

"COMPARECENCIA PERSONAL DEL REPRESENTANTE DE FOUR PM, S.R.L. SR. PER5 LA CORTE: PREG. ¿Qué función tiene en la empresa? RESP. Soy el Administrador de los Proyectos y los Entrenamientos. ABOGADO RECURRIDO: No tenemos objeción con la comparecencia del Sr. PER6 representante de la empresa. PREG. ¿Qué ha venido a informar? RESP. Como ocurrieron los hechos desde que comenzamos a trabajar en un proyecto, un proyecto no es más que un trabajo durante un tiempo, yo desempeñe la función de administrador de proyectos, yo soy la persona que busca a los profesionales, subcontratistas para llevar a cabo los mismos trabajos, me aseguro de que esa persona tengan las capacidades necesarias para hacer procedimientos. Me asegure de que todos los que trabajaron en el equipo fueran profesionales independientes, es decir, que no fueran empleados, para que estos pudieran desempeñar los proyectos. Quiero enfocarme en cada uno de ellos. LA CORTE: Sea más específico con el caso del Sr. JPER7 RESP. El Sr. JPER7 fue un profesional informal, existe como la base en la sentencia dictada en contra unos contratos que me gustaría que vieran, hubieron varios contratos que estuvieron haciéndose en proceso de elaboración, esos contratos tiene letras diferentes. Si se observan cada uno de ellos, es evidente que en ese contrato que se utilizo para justificar la sentencia contra FOUR PM, fue escaneada, tomada mi firma y adjuntada en ese contrato sin mi consentimiento, y ni si quiera estaba terminado. En ese contrato se evidencia que el servicio prestado por el Sr. PER7 fue un servicio de un profesional independiente, de un proveedor informal y así consta en cada actividad que se realizo, por ejemplo, no tenia escritorio, no cumplía un horario de trabajo, no tenia jefe, porque el programaba el trabajo con el cliente y nosotros le pedíamos la entrega de los procedimientos antes de entregarlos al cliente, todos los trabajos lo hacía de manera independiente. Es decir que en ningún momento cumplía horario, trabajaba desde su casa, era su propio jefe, iba de vez en cuando a la oficina y nosotros le exigíamos los documentos y entregas que le realizo al cliente, incluso algunos no los terminaba a tiempo, tuvimos que terminarlos. PREG. ¿En que consistieron los servicios personales? RESP. Se reunía con el cliente para darle una solución, determinar los trabajos que debían realizar a los clientes. PREG. ¿A qué se dedica la empresa? RESP. Esta es una empresa que se dedica a dar entrenamiento, consultoría al cliente, básicamente de proyectos de naturaleza documental, pero no económica sino administrativos. De cómo administrar proyectos en departamentos, de compras, ingeniería, etc. Este entrenamiento y consultoría consistía en instruir de cómo se debía desarrollar el procedimiento. Nos reuníamos para ver el trabajo realizado por el Sr. PER7 hasta la entrega del proyecto al cliente. ABOGADO RECURRENTE: PREG. ¿Cuál era el sistema de pago para pagarle al Sr. JPER7 RESP. Se le pedía que preparara facturas, cuando termines cierta cantidad de procedimientos, nosotros recibíamos esa factura vía nuestro sistema interno, la factura eran físicas, el mismo las hacía, luego flexibilizamos a modo electrónico y le reteníamos el 10% exigido por la DGIl

para reportarlo como gastos a impuestos internos. PREG. ¿Cada qué tiempo? RESP. El tiempo era variado, cuando el cliente decía que iba a pagar, cuando daba el ingreso, le exigíamos la factura, nosotros la esperábamos para pagarle a él. PREG. ¿El demandante hacia un horario en la empresa? RES?. No, el trabajaba con su propia agenda, de hecho parte de lo que acordamos era que no tenía que ir a la empresa, podía trabajar independientemente, podía hacer otros trabajos. No se le exigía horario. PREG. ¿Tenia el Sr. J PER7 un jefe inmediato? RESP. No tenia jefe, trabajaba en equipo, porque esa era la tendencia de ese tipo de trabajo, trabajar sin jefe. No habla un jefe definido. PREG. ¿Qué tipo de servicio era que realizaba Sr. PER7 RESP. Un servicio de instructor, como persona física, él como tal daba un servicio de instrucción al cliente directamente. Un instructor para el cliente. ABOGADO RECURRIDO: PREG. ¿Qué tiempo duro en la relación entre el demandante en la empresa? RESP. Desde 2018 Abril, comenzamos hablar sobre la materialización del proyecto hasta Enero, febrero 2019, para entregarle el proyecto al cliente. PREG. ¿Qué tiempo duro la relación? RESP. De 8 a 9 meses interrumpidos. PREG. ¿Tiene el carnet de la empresa? RESP. Si, como requisito del cliente. Nosotros le entregamos el carnet con foto para que el cliente lo dejara pasar a su empresa, para asi poder identificarse a este con la empresa COMPARECENCIA PERSONAL DEL SR. PER8 . LA CORTE: PREG. ¿Qué ha venido a informarle a la corte? RESP. Mi participación en la empresa ha sido desde mayo 2018, mi función es hacer los procedimientos, levantar procedimientos a las empresas, y lo que hacía era simplemente eso. ABOGADO RECURRIDO: PREG. ¿Recibía un salario mensual? RESP. Si. PREG. ¿Por qué aparecen algunas facturas? RESP. Me dijo que para pagarme por factura necesitaban cobrarme el 10% para registrarlo en la DGIl, pero debía ser también por entrenamientos ya que por esa vía era más pequeña la cantidad, si lo poníamos por procesos había que cambiar, ya estábamos metidos en el asunto y de esa forma era que debía realizarse. El combustible debía pagarse con un monto establecido y dicho monto era el que se ponía. Eso sucedió cuando ya estábamos trabajando. PREG. ¿Existió contrato por escrito? RESP. Si, pero se mando a revisar ya que haya algunas cosas que no se entendían. PREG. ¿Quien le daba las órdenes? RESP. PER9 todo se movía si él lo decía, inclusive teníamos la capacidad de trabajar independiente y no era el caso, ya que el manejaba todo. PREG. ¿Había que cumplir horario? RES?. Si, no era dependiendo del cliente, PER9 nos exigía estar en la oficina pero esta era muy pequeña, de hecho fue una propuesta mía ya que trabajar desde la casa, ya que allí tenía más tranquilidad para trabajar. LA CORTE: PREG. ¿Cómo se hacían los levantamientos? RESP. Se hacían los levantamientos con encuestas, entrevistas, hacia los procedimientos para llevarlo de manera formal a la empresa, eran levantamientos de campo. PREG. ¿Para qué tipo de trabajo? RESP. Procedimientos, por ejemplo: lo que se está haciendo aquí lleva procedimientos, mi trabajo es hacer las observaciones de lugar, hago recomendaciones de las mejoras que puedan realizarse, luego esa documentación se las entrego a PER9 le hacemos una presentación al cliente para que este se encuentre de acuerdo con el trabajo realizado" (sic).

19.Más adelante, para fundamentar su decisión la corte a qua expuso las siguientes motivaciones:

"09- Que de la ponderación integral de las pruebas aportadas tanto de los documentos como de la confesión, ésta Corte declara que ha determinado que la relación existente entre el señor PER3 con Four PM, SRL., ha tenido las características siguientes: a) los Servicios Personales consistieron en ser Consultor para la documentación y mejora de procesos del Proyecto Zona Franca Industrial de Las Américas;- b) el pago fue de RD$153,260.00 por cada mes de duración del Proyecto, para el cual el señor PER3 tenía que presentar una factura al cobro conteniendo una relación detallada de las labores realizadas;- c) los servicios fueron prestados durante 9 meses;- d) Four PM al señor PER3 le otorgó un Carnet para que tuviera acceso a Zona Franca Industrial de Las Américas; 10- Que en cuanto a la existencia del Contrato de Trabajo entre Four PM y el señor PER10

PER11 ésta Corte declara que revoca lo decidido por el Tribunal a-qua de que éste existió, para establecer que entre éstas partes no hubo uno, lo que hace por los motivos siguientes: 11- Que el Contrato de Trabajo es definido como: “aquel por el cual una persona se obliga, mediante una retribución, a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia dirección o delegada de ésta” y en el otro que: “Trabajador es toda persona física que presta un servicio material o intelectual, en virtud de un contrato de trabajo. Empleador es la persona física o moral a quien es prestado el servicio”; 13- Que en el sentido indicado precedentemente en un orden, del hecho comprobado que la relación consistió Servicios Personales prestados como un Profesional Liberal que ejerce su Profesión en forma independiente; en otro orden la ausencia de hechos que pongan de manifiesto la existencia del elemento constitutivo del Contrato de Trabajo específicamente que dichos Servicios Personales fueron dados sin subordinación del señor JPER3 y en aplicación del Código de Trabajo, articulo 5, que dispone: “No están regidos por el presente Código, salvo disposición expresa que los incluya: 1ro. Los profesionales liberales que ejerzan profesión en forma independiente...”; 14- Que con relación a las demandas en reclamación del pago de Salarios pendientes, de Prestaciones Laborales, Derechos Adquiridos y. Daños y Perjuicios por la No Inscripción en el Sistema de Seguridad Social iniciadas por el señor PER3 en contra de Four PM, ésta Corte declara que las rechaza por improcedentes, especialmente por mal fundamentadas, en razón de que los derechos que son reclamados en ésta litis resultan de la existencia de un Contrato de Trabajo, el que en éste caso no ha existido y por ello revoca la decisión del Tribunal de Primera Instancia en tal sentido” (sic).

20.El Código de Trabajo en su artículo 1 establece que el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga, mediante una retribución, a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de ésta; a su vez el Principio IX indica: no es el que consta en un escrito, sino el que se ejecuta en hechos; refiriendo el código en su artículo 15 que se presume, hasta prueba en contrario, la existencia del contrato de trabajo en toda relación de trabajo personal. Cuando se presenten en la práctica situaciones mixtas, en las cuales el contrato de trabajo se halle involucrado con otro u otros contratos, se dará presencia a aquél de los contratos que esté más vinculado a lo esencial del servicio prestado.

21.Respecto de la determinación del contrato de trabajo, la doctrina jurisprudencial de esta Tercera Sala ha interpretado que: El Código de Trabajo contempla las profesiones liberales, es decir, médicos, arquitectos, sociólogos, abogados, ingenieros, historiadores, administradores químicos, etc., quienes ejercen una profesión liberal, por cuenta propia, no son trabajadores, salvo que dediquen su tiempo a la prestación de un servicio personal a una persona física o moral, bajo la subordinación jurídica; de lo anterior se infiere que la subordinación o dependencia es el elemento decisivo que permitirá la distinción de la naturaleza contractual intervenida en las situaciones como la de la especie.

22.En ese orden, los signos más resaltantes de la subordinación y que permiten demostrar la existencia o no de un contrato de trabajo son, a manera de enunciación, los siguientes: 1º. el lugar del trabajo; 2º. el horario de trabajo; 3º. suministro de instrumentos, materias primas o productos; 4º. exclusividad; 5º. dirección y control efectivo; y 6º. ausencia de personal dependiente; por tanto, debe admitirse la existencia de subordinación jurídica cuando se compruebe que el empleador tiene la facultad de dirigir la actividad personal del trabajador mediante normas, instrucciones y órdenes en todo lo concerniente a la ejecución de tareas, sea que lo haga directamente o por intermedio de uno de sus representantes.

23.Debe enfatizarse que la presunción iuris tantum de que en toda prestación de servicios existe un contrato por tiempo indefinido, consagrada en los precitados artículos 15 y 34 del Código de Trabajo, puede ser combatida

con la presentación de la prueba en contrario que aporte el demandado y en esa virtud le corresponderá al trabajador demostrar la relación de trabajo y la prestación de un servicio personal en beneficio de la persona que alega ser su empleadora, por lo que una vez probada la prestación del servicio y la relación de trabajo, corresponde a la alegada empleadora probar la inexistencia del contrato de trabajo por tiempo indefinido o que, en su defecto, este fuere de otra naturaleza.

24.Es oportuno precisar que la subordinación jurídica es el elemento que permite diferenciar el contrato de trabajo de convenciones parecidas; sobre este particular, la jurisprudencia ha sostenido que el contrato de servicios de un trabajador independiente es muy parecido a la prestación de servicios personales realizada bajo la dirección y dependencia de otra persona, razón por la cual los jueces del fondo () deben establecer con precisión y claridad meridiana las circunstancias de hecho en que se basan para establecer la existencia de la relación de dependencia.

25.En la especie, del análisis del fallo impugnado se evidencia que la alzada realizó un estudio integral de las pruebas aportadas, incluyendo entre estas, las facturas presentadas mensualmente por la hoy parte recurrente, determinando los jueces del fondo que este no realizaba un servicio sometido a una subordinación jurídica, sino un servicio propio de una profesión liberal, cuya ejecución no entra en los elementos del contrato de trabajo, convicción que se forjó sin haber incurrido en las falencias denunciadas, pues como retuvo correctamente la corte a qua, de las pruebas citadas se puede apreciar que los pagos obedecían al concepto de “Consultor de” para la documentación y mejora de procesos del Proyecto Zona Franca Industrial de Las Américas, así como la ausencia de subordinación en la relación contractual intervenida y que ha permitido a esta corte de casación verificar que este aspecto fue evaluado de forma apropiada, por lo que se desestiman los medios examinados.

26.Finalmente, el estudio general de la sentencia impugnada pone de relieve que la corte a qua hizo una correcta apreciación de los hechos y documentos de la causa, exponiendo motivos suficientes, pertinentes y congruentes que la justifican, lo que le ha permitido a esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, actuando como corte de casación, verificar que, en la especie, se ha hecho una correcta aplicación de la ley, sin incurrir el fallo impugnado en los vicios denunciados por la parte recurrente, por lo tanto, se procede a rechazar el presente recurso.

27.En virtud de la tutela judicial diferenciada en materia social, la desigualdad compensatoria y el principio protector de las relaciones de trabajo, no procede la condenación en costas del trabajador recurrente.

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: RECHAZA el recurso de casación interpuesto por PER3 contra la sentencia núm. 028-2021-SSEN-00378, 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.

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 dada y firmada por los jueces que figuran en ella y fue leída en la audiencia pública en la fecha en ella indicada.

César José García Lucas, Secretario General.

www.poderjudici