PODER JUDICIAL
REPÚBLICA DOMINICANA

SENTENCIA DEL 29 DE OCTUBRE DE 2021, NÚM. 30

Sentencia impugnada:Corte de Trabajo de Santiago, del 3 de septiembre de 2019.

Materia:Laboral.

Recurrente [redacted] PER1

Abogados:Lic. Víctor Carmelo Martínez Collado y Licda. Yasmín Eridania Guzmán Salcedo.

Recurrido:Zertidal Investments, SRL. (Banca Loteka).

Abogados:Licdos. José Federico Thomas y José Miguel Rodríguez.

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 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 29 de octubre de 2021, año 178° de la Independencia y año 159° de la Restauración, dicta en audiencia pública, la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por PER3 contra la sentencia núm. 0360-2019-SSEN-00342, de fecha 3 de septiembre de 2019, dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santiago, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

I. Trámites del recurso

1. El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 13 de noviembre de 2019, en la secretaría general de la Jurisdicción Laboral de Santiago, suscrito por los Lcdos. Víctor Carmelo Martínez Collado y Yasmín Eridania Guzmán Salcedo, dominicanos, con estudio profesional, abierto en común, en la ADD1 municipio Santiago de los Caballeros, provincia Santiago y domicilio ad hoc en la oficina "Nolasco y Asociados", ubicada en la ADD2 Santo Domingo, Distrito Nacional, actuando como abogados constituidos de PER3 dominicana, titular de la cédula de identidad y electoral núm. CED1

2. La defensa al recurso de casación fue presentada mediante memorial depositado en fecha 6 de febrero de 2020, en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, suscrito por los Lcdos. José Federico Thomas y José Miguel Rodríguez, dominicanos, provistos de las cédulas de identidad y electoral núms. CED2 y CED3 con estudio profesional abierto en común en la ADD3 municipio Santiago de los Caballeros, provincia Santiago, actuando como abogados constituidos de la sociedad comercial Zertidal Investments, SRL. (Banca Loteka), constituida conforme con las leyes de la República Dominicana, titular del RNC 1-3076672-1, con domicilio social en la ADD4 municipio Santiago de los Caballeros, provincia Santiago.

3. La audiencia fue celebrada por esta Tercera Sala, en atribuciones de laborales, en fecha 10 de marzo de 2021, integrada por los magistrados Manuel Ramón Herrera Carbuccia, en funciones de presidente, Moisés A. Ferrer Landrón y Rafael Vásquez Goico, jueces miembros, asistidos por la secretaria y el alguacil de estrado.

4. La magistrada Nancy I. Salcedo Fernández no firma la prsente decisión, en razón de que formó parte de los jueces que rindieron la sentencia impugnada, en su calidad de Juez Presidente de la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santiago, según acta de inhibición de fecha 8 de abril de 2021.

II. Antecedentes

5. Sustentada en un despido injustificado ejercido en su contra mientras estaba en su período de gestación, PER3 incoó una demanda en nulidad de despido, solicitud de reintegro, pago de salarios adeudados e indemnización por daños y perjuicios, contra la sociedad comercial Zertidal Investments, SRL. (Banca Loteka), la cual interpuso una demanda reconvencional contra la demandante, dictando la Cuarta Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santiago, la sentencia núm. 1141-2018-SSEN-00071, de fecha 23 de mayo de 2018, la cual declaró inadmisible por falta de interés la demanda y rechazó la demanda reconvencional.

6. La referida decisión fue recurrida en apelación por PER4 de manera principal y de manera incidental por la empresa Zertidal Investments, SRL., dictando la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santiago, la sentencia núm. 0360-2019-SSEN-00342, de fecha 3 de septiembre de 2019, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

PRIMERO: En cuanto a la forma, se declara regular y válido el presente recurso de apelación, interpuesto por la señora PER3 en contra de la sentencia 1141-2018-SSEN-00071, dictada en fecha 23 de mayo de 2018 por la Cuarta Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santiago y la demanda reconvencional incoada por la empresa Zertidal Investment, S. R. L., en contra de la señora PER3 por haber sido interpuestos de conformidad con las normas procesales. SEGUNDO: Se declara

inadmisible el recurso de apelación por falta de interés jurídico de las partes en litis, de conformidad a las precedentes consideraciones. TERCERO: En cuanto al fondo, se rechaza la demanda reconvencional interpuesta por la empresa Zertidal Investment, S. R. L., en contra de la señora PER3 por improcedente y carente de base legal. CUARTO: Compensa, pura y simplemente las costas del procedimiento (sic).

III. Medio de casación

7. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación lo siguiente: "Único medio: Falta de ponderación de las pruebas; falta de motivos, violación a la ley, al debido proceso" (sic).

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar Juez ponente: Manuel R. Herrera Carbuccia

8. 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 excepción de inconstitucionalidad del artículo 641 del Código de Trabajo

9. La parte recurrente solicita, en su memorial de casación, que se declare contrario a la Constitución de la República, la parte final del artículo 641 del Código de Trabajo, por establecer desigualdad, discriminación y excluir derechos fundamentales del ciudadano dando preferencia a un aspecto económico al disponer que cuando las condenaciones no excedan de veinte (20) salarios mínimos se elimina la posibilidad de ejercer el recurso de casación, lo que es contrario al principio de libre acceso a la justicia y a los artículos 39, 40 inciso 15° y 62 inciso 1°, de la Constitución.

10. Atendiendo a una correcta cronología procesal y en vista de su naturaleza, este planteamiento de inconstitucionalidad será tratado en primer orden.

11. En ese contexto, 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, por lo que, prima facie y sin necesidad de verificar si este requisito de inadmisibilidad se configura en la especie, este planteamiento debe ser desestimado.

12. Para apuntalar su medio de casación, la parte recurrente alega, en esencia, que la corte a qua no ponderó las pruebas en su justa dimensión, pues la exponente sí tenía interés en las reclamaciones que formuló debido a que el recibo de descargo debió ser declarado nulo y sin efecto jurídico por vulneración al artículo 233 del Código de Trabajo, presentándose para evidenciar lo anterior las declaraciones rendidas ante el tribunal de primer grado por PER5 (contenidas en el acta de audiencia núm. 1141-2018-TACT-000255 de fecha 11/04/2018) y ante la corte a qua las de PER6 (recogidas en el acta núm. 0360-2019-TACr-00413 de fecha 13/06/2019), mediante las que se demostró que sin importar el estado embarazo, despidieron a la hoy recurrente y que, peor aún, esto fue realizado en fecha 10 de agosto de 2018, estando de

licencia médica por quince (15) días, según el certificado médico de fecha 4 de agosto de 2017, que dio constancia de que tenía amenaza de parto prematuro, lo que significó que el aludido despido no obedeció al supuesto faltante, sino a su estado de gestación, sin embargo, estos testimonios no fueron tomados en consideración; de igual forma la corte a qua, contrario a la obligación que tienen los jueces de fondo de evaluar todas las pruebas aportadas, solo valoró el recibo de descargo, lo que amerita la casación de la decisión, para que otra corte pondere los elementos aportados por la recurrente; por otro lado con la decisión impugnada se vulneraron los principios fundamentales V y VIII, del Código de Trabajo, así como los artículos 537 del citado código, 141 del Código de Procedimiento Civil y 69 numeral 10° de la Constitución, por la falta de motivos que no permiten la fundamentación de la decisión.

13. Previo a las motivaciones que fundamentan la sentencia, la corte a qua hizo constar como pruebas aportadas al proceso, las siguientes:

““3.2.- Del análisis de la sentencia apelada se verifica que: “la parte demandada depositó un documento denominado “ACUERDO TRANSACCIONAL” de fecha 14 del mes de agosto del año 2017, mediante el cual el Notario Público de los del número para el Municipio de Santiago, Lic. Blas M. A. Santana Ureña, certifica y da fe que LA PRIMERA PARTE, la señora PER7 gerente de Recursos Humanos de Zertidal Investments, S. R. L., (Banca Loteka) y LA SEGUNDA PARTE, la señora PER3 han pactado lo siguiente: “...PRIMERO: Que LA SEGUNDA PARTE laboró para LA PRIMERA PARTE, mediante contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido.- SEGUNDO: Que en fecha Diez (10) del mes de Agosto del año Dos Mil Diecisiete (2017), terminó la aludida relación por despido justificado autorizado por el Ministerio de Trabajo.- TERCERO: Que ambas partes, vía el avenimiento directo, y conscientes de que el vínculo contractual ya no existe, han llegado, en esta misma fecha, a un acuerdo transaccional mediante el cual LA PRIMERA PARTE hace entrega a LA SEGUNDA PARTE, a entera satisfacción de esta última, de la suma de Diez Quinientos Cuarenta Y Cinco Pesos 12/00 (RD$ 10,545.12) (sic) por concepto de pago de derechos adquiridos, vacaciones, salario de navidad, beneficios de empresa, salarios adeudados, así como cualquier otro derecho o beneficio que le correspondía a la ex - trabajadora ya sea nacido o por nacer, bien sea de forma directa o indirecta de concertación, ejecución y terminación del ya aludido contrato de trabajo, y de las acciones y omisiones de LA PRIMERA PARTE, sin importar su naturaleza, incluyendo a las derivadas de la ley que complementan las de carácter laboral, como son la de Seguridad Social, Accidentes de Trabajo, etc., por todo lo cual LA SEGUNDA PARTE otorga, a favor de LA PRIMERA PARTE, total, absoluto y definitivo recibo de descargo.- CUARTO: En consecuencia de todo lo antes dicho, LA SEGUNDA PARTE renuncia de manera formal, expresa y sin reservas a toda acción de derecho, pretensión, demanda o interés, presente o futuro, nacido de forma directa o indirecta de la concertación (sic), ejecución o terminación del contrato de trabajo que ligaba a LA PRIMERA PARTE”, documento que depositado en original por ante esta Corte. () 3.4.- En el sentido antes indicado, nuestra Corte de Casación ha establecido en reiteradas decisiones, lo siguiente: “que los acuerdos transaccionales, la conciliación, el desistimiento y cualquier otro acto que implique la renuncia o limitación de los derechos de los trabajadores, son válidos, cuando se realizan después de concluida la relación laboral, siempre que sea como consecuencia de una manifestación de la voluntad de éstos”; que asimismo, establece en la misma sentencia que “...corresponde a los jueces del fondo determinar si la renuncia de los derechos se hizo dentro del ámbito contractual o después de concluido el contrato de trabajo, para lo cual deben apreciar las pruebas aportadas por las partes” (sentencia No. 22, del 15 de abril del 2009, B. J. No. 1181, V. II, pág. 1069-1070). () 3.6.- En tal virtud, esta corte se acoge al criterio externado por las sentencias antes citadas y, con sustento en el acuerdo transaccional descrito, declarar la inadmisibilidad de la demanda, por falta de interés jurídico, por carecer la recurrente de derechos; en consecuencia, procede confirmar en este aspecto la

sentencia apelada”() 3.8.- Cabe señalar, que si bien es cierto que la trabajadora recurrente confesó por ante el Ministerio de Trabajo, haber incurrido en reportar en el cuadre de su cuenta un faltante de RD$ 1,300.00, suma que fue descontada de su salario () también es cierto que, la resolución emitida por el Ministerio de Trabajo, concluyó en otorgar a la empresa la autorización para despedir a la trabajadora, en el entendido de que la falta cometida por ella, no obedece al hecho del embarazo, tal como consta en la resolución No. 017/2017 del 7 de agosto de 2017, que reposa en el expediente () 3.9.- En esas atenciones, ante la confesión de la trabajadora recurrente hecha por ante el Ministerio de Trabajo, sobre la falta que ella cometió durante la ejecución del contrato de trabajo que la ligaba a la empresa recurrida, esta Corte rechaza los testimonios por ella presentados, en primer grado, por la señora PER8 y, por ante esta Corte, por la señora PER9 quienes declararon contrario a la recurrente, pues, al ser cuestionadas en audiencia, ambas coincidieron en expresar: “que la señora PER3 nunca tuvo faltantes en los cuadres de ventas”, lo que demuestra un testimonio complaciente a favor de la trabajadora recurrente. (Actas de audiencia Nos. 1141-218-TACT-00255 de fecha 11 de abril de 2018 y 0360-2019-TACT00413 de fecha 3 de junio de 2019)” (sic).

14. Resulta oportuno precisar que si bien el V Principio Fundamental del Código de Trabajo, establece: impedimento de renuncia de derechos reconocidos a los trabajadores, el alcance de esta 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. Según la jurisprudencia constante de esta Suprema Corte de Justicia: el trabajador que firma un recibo de descargo sin formular reservas, cierra el paso a solicitar esa reclamación, pues se entiende que ha recibido de manera conforme los valores contemplados en el recibo de descargo, en el caso, fundamentado en el acuerdo transaccional, el cual contiene por parte de la recurrente renuncia formal y sin reservas de incoar acción alguna relativa al contrato de trabajo que la unía con la recurrida y en el que se hace constar el pago por concepto de derechos adquiridos y salarios adeudados, el cual fue firmado por la recurrente y sobre lo cual da fe el notario público actuante, configura una falta de interés para actuar en justicia de la trabajadora como estatuyó la corte a qua, sin que se advierta vulneración al V Principio Fundamental del Código de Trabajo.

15. En relación con la vulneración del VIII Principio Fundamental del Código de Trabajo, si bien la recurrente no ha puesto en contexto este vicio, pues se limita a argumentar la violación sin detallar en qué consiste, hacemos constar que supone la aplicación de la norma más favorable al trabajador, textualmente: En caso de concurrencia de varias normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador. Si hay duda en la interpretación o alcance de la ley, se decidirá en el sentido más favorable al trabajador; norma que no encuentra aplicación en la especie, pues no hubo encuentro o enfrentamiento ni en el tiempo ni en el espacio, de dos normas, ni legales ni convencionales, razón por la cual este argumento se desestima.

16. En cuanto al argumento de falta de ponderación de las pruebas aportadas, a saber, el recibo de descargo y los testimonios de PER8 y PER10 PER11 ambas, obviamente a cargo de la parte recurrente, en este sentido hay que resaltar, que el estudio de la decisión impugnada pone de relieve la ponderación de estos modos de pruebas, los cuales fundamentaron la decisión de la corte a qua de declarar inadmisible por falta de interés la demanda interpuesta por la actual recurrente, a saber, del estudio del recibo de descargo, la corte a qua verificó, como establecimos anteriormente, la manifestación de voluntad de las partes así como que dicho recibo tuvo lugar luego de la terminación del contrato de trabajo de conformidad a los preceptos legales que rigen la materia y los testimonios fueron descartados en un uso adecuado del poder de apreciación de las pruebas del que gozan los jueces de fondo, pues las declaraciones testimoniales desdijeron la

propia confesión de la ex trabajadora en relación con la causa que originó el despido, por lo que la corte las calificó de complacientes; en definitiva, las pruebas cuya falta de valoración se arguye, fueron ponderadas por los jueces de fondo, razón por la cual este aspecto del medio examinado se desestima.

17. Esta Tercera Sala haciendo uso de la suplencia de motivos, que como técnica casacional ha sido aceptada por la jurisprudencia y la doctrina dominicana, la cual procede cuando, a pesar de la existencia de una errónea o insuficiente motivación, se ha adoptado la decisión correcta, de modo que el tribunal de alzada pueda complementar o sustituir, de oficio, los motivos pertinentes para mantenerla; con la finalidad de garantizar el principio de economía procesal, consistente en conseguir el mayor resultado con el mínimo de actividad de la administración de justicia, procede a proveer a la decisión impugnada de los motivos pertinentes y ajustados al buen derecho que permitan mantener su dispositivo.

18. Las disposiciones del artículo 233 del Código de Trabajo señalan textualmente que: La mujer no puede ser despedida de su empleo por el hecho de estar embarazada. Todo despido por el hecho del embarazo es nulo. Todo despido que se haga de una mujer embarazada o dentro de los seis meses después de la fecha del parto debe ser sometido previamente al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, a fin de que esta determine si obedece al hecho del embarazo o es consecuencia del parto; este texto legal mantiene la prohibición del despido de la mujer embarazada, sin embargo, lo permite bajo la previa notificación y correspondiente aprobación del Departamento de Trabajo, pues una cosa es el despido por el hecho del embarazo y otra es el despido por falta grave e inexcusable, esta última parte es que el departamento de trabajo hará las comprobaciones de lugar para determinarla.

19. En el caso, consta la resolución núm. 017/2017, del 7 de agosto de 2017, expedida por el Departamento de Trabajo de la provincia de Santiago, contentiva de la autorización para despedir a la trabajadora, en el entendido de que la falta cometida por ella, no obedecía al hecho del embarazo. Aclarado lo anterior, en relación al argumento de que el acuerdo suscrito no era válido producto de la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo acontecida en virtud de las disposiciones del artículo 233 del Código de Trabajo y supliendo la decisión impugnada en este aspecto, debe precisarse que el Código de Trabajo permite el ejercicio del despido en perjuicio de la mujer embarazada y su nulidad está sujeta a la condición de que este fuere producido, específicamente por el estado de gestación, por lo tanto, el hecho de que la parte empleadora conociera del estado de embarazo de la subordinada, por sí solo no era suficiente para decretar la nulidad del despido ejercido, pues como fue comprobado por los jueces del fondo, dicha terminación no se fundamentó expresamente en la condición de la trabajadora, sino por hechos cometidos que fueron comunicados al Ministerio de Trabajo para que produjera las investigaciones de lugar.

20. Producto de lo anterior, le correspondía a la parte recurrente probar que el recibo de descargo por ella firmado fue objeto de un dolo, engaño, simulación o vicio de consentimiento, para que careciera de validez, sobre todo como en la especie, en que la recurrente no hizo reservas, pues conforme las puntualizaciones realizadas previamente, en caso contrario, este es válido por efecto de que al momento de ser suscrito, ya el contrato de trabajo había terminado, tal y como fue apreciado por los jueces del fondo.

21. Asimismo, la precitada determinación tampoco se encontraría desvirtuada por haberse ejercido la aludida terminación durante el período de licencia médica, pues conforme con la jurisprudencia el hecho de que un trabajador estuviere en licencia médica no impide que el mismo sea despedido, como erróneamente señala la sentencia impugnada, pudiendo tomarse esa medida si se comprobare la comisión de una falta a cargo del

trabajador en licencia; razón por la cual el medio examinado carece de fundamento y debe ser desestimado.

22. Finalmente, el examen de la sentencia impugnada revela que, enmarcada con las ponderaciones insertadas, esta contiene una relación completa de los hechos de la causa, de las pruebas aportadas, así como motivos suficientes y pertinentes que justifican su dispositivo, sin que tampoco se advierta vulneración al artículo 69 numeral 10° de la Constitución, referentes al debido proceso de ley y las garantías del procedimiento, razones por las cuales procede rechazar el presente recurso de casación.

23. 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 de la trabajadora 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. 0360-2019-SSEN-00342, de fecha 3 de septiembre de 2019, dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santiago, 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, 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 en ella indicada.

www.poderjudici