



PODER JUDICIAL
REPÚBLICA DOMINICANA

SENTENCIA DEL 9 DE ABRIL DE 2014, NÚM. 3

Sentencia impugnada:Corte de Trabajo de San Pedro de Macorís, del 28 de septiembre de 2012.

Materia:Laboral.

Recurrente:Hospiten Dominicana, S. L. (Hospiten Bávaro).

Abogados:Dr. Héctor Arias Bustamante y Lic. Enrique Henríquez.

Recurrida:Luisa Yibely Grissell Zorrilla Ufre.

Abogados:Licda. Magdalena Altagracia Guerrero Báez y Dr. Jacobo Antonio Zorrilla Báez.

TERCERA SALA.

Rechaza

Audiencia pública del 9 de abril de 2014.

Preside: Manuel Ramón Herrera Carbuccia.

Dios, Patria y Libertad

REPUBLICA DOMINICANA

En Nombre de la República, la Tercera Sala de lo Laboral, Tierras, Contencioso Administrativo y Contencioso Tributario de la Suprema Corte de Justicia, dicta en audiencia pública la siguiente sentencia:

Sobre el recurso de casación interpuesto por la razón social Hospiten Dominicana, S. L. (Hospiten Bávaro), entidad comercial constituida de conformidad con las leyes de la República Dominicana, con su domicilio y asiento social en la Carretera Berón Punta-Cana, municipio Higüey, provincia La Altagracia, y en la Ave. Bolívar esq. Alma Mater, Santo Domingo, Distrito Nacional, debidamente representada por su Director General, señor Mateo De la Torre Aguilar, español, mayor de edad, Pasaporte núm. 30504438-K, del mismo domicilio que la empresa que representa, contra la sentencia dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís, en fecha 28 de septiembre de 2012, cuyo dispositivo se copia más adelante;

Oído al alguacil de turno en la lectura del rol;

Visto el memorial de casación depositado en la secretaría de la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís, el 10 de octubre del 2012, suscrito por el Dr. Héctor Arias Bustamante y el Licdo. Enrique Henríquez, Cédulas de Identidad y Electoral núms. 001-0144339-8 y 001-0854292-9, respectivamente, abogados de la recurrente, la razón social Hospiten Dominicana, S. L., (Hospiten Bávaro), mediante el cual proponen el medio que se indica más adelante;

Visto el memorial de defensa depositado en la secretaría de la Suprema Corte de Justicia el 12 de octubre de 2012, suscrito por la Licda. Magdalena Altagracia Guerrero Báez y el Dr. Jacobo Antonio Zorrilla Báez, Cédula de Identidad y Electoral núm. 023-0078607-2, abogados de la recurrida Licda. Luisa Yibely Grissell Zorrilla Ufre;

Visto la Ley núm. 25 de 1991, modificada por la Ley núm. 156 de 1997, y los artículos 1 y 65 de la Ley sobre Procedimiento de Casación;

Visto el auto dictado el 7 de abril de 2014, por el magistrado Manuel Ramón Herrera Carbuccia, Presidente de la Tercera Sala, por medio del cual llama a los magistrados Robert C. Placencia Alvarez y Francisco Antonio Ortega Polanco, Jueces de esta Sala, para integrar la misma en la deliberación y fallo del recurso de casación de que se trata, de conformidad con la Ley núm. 684 del 1934;

Que en fecha 11 de septiembre del 2013, esta Tercera Sala, en sus atribuciones laborales, integrada por los jueces: Manuel Ramón Herrera Carbuccia, Presidente; Edgar Hernández Mejía y Sara I. Henríquez Marín, asistidos de la secretaria general, procedieron a celebrar audiencia pública, para conocer el presente recurso de casación;

Considerando, que en la sentencia impugnada y en los documentos a que ella se refiere, consta lo siguiente: a) que con motivo de la demanda laboral en cobro de prestaciones laborales por dimisión justificada interpuesta por la señora Luisa Yibely Grissell Zorrilla Ufre contra la empresa Hospiten Dominicana, S. L., Bávaro, el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Altagracia, dictó el 18 de octubre del 2011, una sentencia con el siguiente dispositivo: “Primero: Se rechaza la presente demanda en cobro de prestaciones laborales por dimisión injustificada interpuesta por la señora Luisa Yively Grissell Zorrilla Uffre contra la empresa Hospiten Dominicana, Bávaro, por falta de pruebas; Segundo: Se condena como al afecto se condena a la empresa Hospiten Dominicana, Bávaro, a pagarle a la señora Luisa Yively Grissell Zorrilla Uffre, los derechos adquiridos siguientes: En base a un salario de RD\$14,490.00, mensual, por un período de tres (3) años y seis (6) meses: 1) La suma de Cuatro Mil Doscientos Cincuenta y Seis Pesos con 42/100 (RD\$4,256.42), por concepto de 7 días de vacaciones; 3) La suma de Doce Mil Setenta y Cinco Pesos con 00/100 (RD\$12,075.00), por

concepto de salario de Navidad; 3) La suma de Treinta y Seis Mil Cuatrocientos Ochenta y Tres Pesos con 6/100 (RD\$36,483.06), por concepto de los beneficios de la empresa. Tercero: Se compensa las costas del procedimiento”; b) que sobre el recurso de apelación interpuesto contra esta decisión, intervino la sentencia objeto del presente recurso, cuyo dispositivo reza así: “Primero: Declara buenos y válidos, en cuanto a la forma, tanto el recurso de apelación principal interpuesto por la Sra. Luisa Yively Grissell Zorrilla Uffre contra la sentencia núm. 341/2011 de fecha 18 de octubre del 2011, dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Altagracia, como el recurso de apelación incidental interpuesto por Hospiten Dominicana, Bávaro, contra la misma sentencia, por haber sido hechos en la forma establecida por la ley que rige la materia; Segundo: En cuanto al fondo, acoge el recurso de apelación principal y rechaza el recurso de apelación incidental, por los motivos expuestos en el cuerpo de la presente sentencia; revoca parcialmente la sentencia recurrida, la núm. 341/2011, de fecha 18 de octubre del 2011, dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Altagracia, por los motivos expuestos en el cuerpo de esta sentencia; en consecuencia, actuando por propia autoridad y contrario imperio, declara resuelto el contrato de trabajo que existió entre Luisa Yively Grissell Zorrilla Uffre y la empresa Hospiten Dominicana, Bávaro, por causa de dimisión justificada y con responsabilidad para la empleadora recurrida; Tercero: Condena a Hospiten Dominicana, Bávaro S. A., a pagar a favor de la trabajadora recurrente, Sra. Luisa Yively Grissell Zorrilla Uffre las prestaciones laborales siguientes: 28 días de preaviso, a razón de RD\$608.05, igual a RD\$17,025.40 (Diecisiete Mil Veinticinco Pesos con 40/100); 76 días de auxilio de cesantía a razón de RD\$608.05, igual a RD\$46,211.80 (Cuarenta y Seis Mil Doscientos Once Pesos con 80/100); más la suma de RD\$86,940.00 (Ochenta y Seis Mil Novecientos Cuarenta Pesos con 00/100), por aplicación del ordinal 3º, artículo 95 del Código de Trabajo vigente; Cuarto: Confirma las condenaciones a pago de vacaciones, salario de navidad y participación en los beneficios de la empresa contenidos en la sentencia recurrida; Quinto: Condena a Hospiten Dominicana, Bávaro, al pago de las costas del procedimiento, ordenando su distracción a favor y provecho del Dr. Jacobo Antonio Zorrilla Báez, quien afirma haberlas avanzado en su mayor parte”;

Considerando, que el recurrente propone en su recurso de casación el siguiente medio: Unico Medio: Violación a la ley, específicamente a lo dispuesto por el artículo 541 del Código de Trabajo, relativo a los medios de prueba;

Considerando, que la parte recurrida solicita en su memorial de defensa la inadmisibilidad del recurso en razón de que el mismo no sobrepasa los 20 salarios mínimos establecidos en el artículo 641 del Código de Trabajo;

Considerando, que al momento de la terminación del contrato de trabajo la Resolución vigente era la núm. 1-2009, del Comité Nacional de Salarios, que establecía como salario mínimo RD\$8,465.00, que de acuerdo a las disposiciones del artículo 641 del Código de Trabajo, el monto de veinte (20) salarios mínimos ascendía a RD\$169,300.00, sin embargo, el monto de las condenaciones de la sentencia de segundo grado en sus diversas partidas asciende a RD\$169,844.58, es decir, que las condenaciones de la sentencia impugnada exceden los veinte salarios mínimos indicados en el texto legal citado, en consecuencia dicho pedimento de inadmisibilidad carece de fundamento y debe ser desestimado sin necesidad de que se haga constar en la parte dispositiva de esta decisión;

En cuanto al recurso de casación

Considerando, que el recurrente alega en su único medio de casación lo siguiente: “Que los Jueces de la Corte a-qua fundamentaron su decisión en las declaraciones de la propia trabajadora, tomando en cuenta la opinión subjetiva de dicha trabajadora en cuanto a que las acciones del empleador demandado fueron de mal trato e injuriosas en contra de su esposo para de ella establecer la justa causa de la dimisión, sin que tuvieran a su disposición otros medios de prueba que le permitieran justificar su fallo y que la documentación aportada no evidencia el comportamiento vejatorio e injurioso que afirma la Corte a-qua, por lo que su proceder evidencia una clara violación a las reglas que gobiernan la prueba en materia laboral, contenidas en lo dispuesto por el artículo 541 del Código de Trabajo”;

Considerando, que la sentencia objeto del presente recurso expresa: “que en el estado actual de nuestra legislación laboral, el trabajador que pone término al contrato de trabajo ejerciendo su derecho a la dimisión, se obliga a probar las justas causas invocadas como fundamento de la misma, en virtud de las disposiciones del artículo 96 del Código de Trabajo, el cual dispone, “Dimisión es la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador. Es justificada cuando el trabajador prueba la existencia de una justa causa prevista al respecto en este Código. Es injustificada en el caso contrario”; y añade “que a los fines de probar las justas causas de la dimisión, la trabajadora recurrida, Sra. Luisa Yively Grissell Zorrilla Uffre, aportó a la corte los siguientes elementos de prueba: Comunicación de despido de fecha 24 de julio del 2009 del trabajador Adrian Medina Corniell; extracto de acta de matrimonio; Acto de Desistimiento formal querrela penal; Registro de Caso Penal de fecha 18 de julio del 2009 de la Unidad de Atención Permanente de Higüey; Solicitud de orden de arresto y conducencia; Auto núm. 01297/2009 que ordena el arresto del señor Adrian Medina Corniel; Denuncia de fecha 18 de julio del 2009; Inventario de documentos depositados por ante el Juzgado de la Instrucción de Higüey; Solicitud de rogatoria al Juez del Tribunal de Niños, Niñas y Adolescentes de Higüey para tomar declaración a menor; Informe de evaluación psicológica; y las declaraciones de la demandante y ahora recurrente”;

Considerando, que la corte a-qua sostiene en la sentencia impugnada en relación a la dimisión: “que en declaraciones ofrecidas a esta corte en audiencia celebrada en fecha 7 de agosto del 2012, la recurrente, Sra. Luisa Yively Grissel Zorrilla Uffre, manifestó en relación a los hechos de la causa, entre otras cosas que, “Se presentó un problema con mi esposo, en el cual la empresa no le dio el apoyo necesario y al yo ver esa injusticia dimítí. A mi esposo lo despidieron por un hecho en el cual no le permitieron decir nada, sin un peso, por unos hechos inventados por una compañera de trabajo y por el cual lo fueron a buscar a la empresa con el fiscal y todo”; y “que los hechos a los que se refiere la dimitente, los cuales se aprecian de la documentación aportada al expediente y antes citados, se contraen a que: 1.- El señor Adrian Medina Corniell laboraba para la empresa como enfermero; 2.- En la realización de sus funciones atendió a la Srta. Michelle Katharina Marianne, la que fue intervenida quirúrgicamente en la Clínica Hospiten de Bávaro de un proceso de apendicitis. 3. Supuestamente al curar la herida y verificar la misma, la señorita Marianne comunicó a su madre, que mientras ella no estaba, el enfermero, en este caso, el señor Corniell, le tocó sus partes íntimas, los pechos y la pelvis próximo a sus partes íntimas. 4.- En estas circunstancias la Sra. Petra Elisabeth Rosa, madre de la citada menor en compañía de la intérprete Sandra Trubelga, quien laboraba para la empresa, se dirigió a la fiscalía de la ciudad de Higüey e interpusieron una denuncia querrela, por la que el señor Adrian Medina Corniell fue hecho preso y desestimada luego la querrela por haber desistido la querellante. Desistimiento que quedó plasmado en el acto núm. 010-09 de fecha 22 del mes de julio del 2009 del Notario Público, Dr. Antonio Cedeño Cedano”;

Considerando, que igualmente señala: “que la Sra. Luisa Yively Grissell Zorrilla Uffre, dimite alegando que estos hechos constituyen violación a las disposiciones del artículo 97, ordinal 4º, y al artículo 47 ordinal 10º, del

Código de Trabajo vigente”; y añade “que el artículo 97 en su ordinal 4º, establece:” Por incurrir el empleador, sus parientes o dependientes que obren con el consentimiento expreso o tácito de él dentro del servicio, en faltas de probidad, honradez, en actos o intentos de violencia, injurias o malos tratamientos contra el trabajador o contra su cónyuge, padres, hijos o hermanos”; y “que el artículo 47, ordinal 10º, del Código de Trabajo dispone, “Está prohibido a los empleadores Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley”;

Considerando, que asimismo la sentencia impugnada sostiene: “que el marco de los hechos administrados en la causa deja constancia de que, contra el señor Adrian Medina Corniell, esposo de la dimitente, se cometieron actos que afectaron su honradez, se le injurió y se trató mal, toda vez que no queda dudas de que la acción penal en su contra no estuvo sustentada en hechos reales. Que la empleadora tomó parte activa en esa acción, toda vez que es su subordinada, la Sra. Sandra Trubelga, quien acompaña a la turista querellante para traducir y poner la querella en contra del trabajador, señor Adrian Medina Corniell y es ella misma que luego traduce la supuesta retractación de la querellante, quien ante el Notario Público, Dr. Antonio Cedeño Cedano dejó constancia de que todo había sido un mal entendido y, “y que luego se pudo determinar que al ser el nombrado Adrian Medina Corniell, enfermero al servicio del centro médico citado, donde se encontraba la menor ingresada aquejada de apendicitis, y quien tenía la encomienda de retirarle los electrodos dejados puestos en el pecho de acuerdo a los trámites hospitalario, debía revisarle la herida en la región de la parte derecha del abdomen, cercana del pubis, lugar por donde se práctica casi siempre la operación relativa a la apendicetomía” . Ese comportamiento vejatorio e injurioso contra el esposo de la señora Luisa Yively Grissell Zorrilla Uffre, da lugar a que dimita justificadamente, al tenor de las disposiciones legales anteriormente citadas”;

Considerando, que la corte a-quá analiza en la sentencia: “que como colorario de todo el maltrato que sostiene la recurrente recibió su esposo y que afectó a su familia, fue el hecho de que desistida la querella y descargado el trabajador de la acción penal, la empleadora lo despidió. Y esta corte comparte ese razonamiento, en el sentido de que haber ejercido el despido del trabajador en tales circunstancias, revela el mal trato en su contra y una actitud injuriosa. Si bien es cierto que el empleador goza del derecho de poner término al contrato de trabajo sin responsabilidad ejerciendo su derecho al despido, ello es a condición de que no haga uso de este derecho de manera abusiva y en ese sentido el Principio Fundamental VI del Código de Trabajo refiere, “En materia de trabajo los derechos deben ser ejercidos y las obligaciones ejecutadas según las reglas de la buena fe. Es ilícito el abuso de los derechos”. Fue en fecha 24 de julio del 2009 cuando la empleadora ejerció el despido contra el trabajador señor Adrian Medina Corniell, esposo de la trabajadora dimitente, a penas dos días después de que la querellante desistiera de su querella. Es más que lógico suponer que el despido tuvo su origen en ese hecho, hecho que no fue demostrado y habiendo sido acusación tan grave, no se justificaba, en el caso de que fuera cierta, que la accionante o querellante inmediatamente después de querellarse sostuviera todo lo contrario, dejando una estela de dudas del comportamiento del trabajador querellado, lo que evidentemente causó daños a su honradez, honorabilidad, buen nombre, que se manchó más aún con la actitud irreflexiva del empleador de despedirlo argumentando violación a las disposiciones del artículo 88, ordinal 19 del Código de Trabajo, solamente dos días después de que se desistiera en su contra de una acción penal, a todas luces irreflexiva, maliciosa, carente de sustento e irresponsable. Lógico resulta, que este comportamiento vejatorio por parte de la empleadora contra el esposo de la trabajadora recurrente diera, lugar, como al efecto ocurrió, a la dimisión justificada de la misma”;

Considerando, que el numeral 4 del artículo 97 del Código de Trabajo señala como justa causa de la dimisión: “Por incurrir el empleador, sus parientes o dependientes que obren con el consentimiento expreso o tácito de él

dentro del servicio, en faltas de probidad, honradez, en actos o intentos de violencia, injuria o malos tratamientos, contra el trabajador o contra su conyugue, padre e hijos o hermanos”;

Considerando, que el Código de Trabajo establece en la disposición copiada anteriormente, en cuanto a la dimisión, la calificación de justa causa, a la comisión de una “falta grave contra el trabajador o su conyugue de faltas de probidad, honradez” o en actos o intentos de violencia;

Considerando, que el trabajo y la vida humana tienen una relación directa con la Constitución, en especial con el derecho y el deber de trabajar que es una exigencia de la dignidad humana. En el despido y en la dimisión se clasifica como falta grave e inexcusable, las faltas a la honradez, probidad, injurias a la dignidad de la familia, realizado tanto del trabajador como del empleador, como es el caso de la especie, como una demostración de que el disfrute de los derechos y de las obligaciones y ejercicios de estas en las relaciones de trabajo se deben ejercer respetando el honor, la intimidad, así como la dignidad;

Considerando, que en el caso de que se trata hay un hecho comprobado de que el conyugue de la trabajadora recurrida señora Luisa Grisselle Zorrilla Ufre fue objeto de acciones que cuestionan en forma seria y grave la honradez del mismo, con una acción penal injustificada la cual fue desestimada;

Considerando, que el principio protector que rige las relaciones de trabajo, se extiende al conyugue, padre, hijos o hermanos del trabajador al establecer medidas para evitar violaciones en ese tenor la dimisión realizada por la recurrida es justificada al atender la recurrente al temor y a la dignidad del esposo de la misma, lo cual fue comprobado por el tribunal a-quo sin que exista evidencia de desnaturalización en consecuencia el medio propuesto carece de fundamento y debe ser desestimado y rechazado el recurso;

Por tales motivos; Primero: Rechaza el recurso de casación interpuesto por la razón social Hospiten Dominicana, S. L., (Hospiten Bávaro), contra la sentencia dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís, el 28 de septiembre de 2012, cuyo dispositivo se copia en parte anterior al presente fallo; Segundo: Se compensan las costas del procedimiento.

Así ha sido hecho y juzgado por la Tercera Sala de lo Laboral, Tierras, Contencioso Administrativo y Contencioso Tributario de la Suprema Corte de Justicia, y la sentencia pronunciada por la misma, en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República, en su audiencia pública del 9 de abril de 2014, años 171° de la Independencia y 151° de la Restauración.

Firmado: Manuel Ramón Herrera Carbuccia, Edgar Hernández Mejía, Sara I. Henríquez Marín, Robert C. Placencia Álvarez y Francisco Antonio Ortega Polanco. Grimilda Acosta, Secretaria General.

La presente sentencia ha sido dada y firmada por los señores Jueces que figuran al pie, en la audiencia pública del día, mes y año en ella expresados, y fue firmada, leída y publicada por mí, Secretaria General, que certifico.