



SENTENCIA DEL 29 DE OCTUBRE DE 2021, NÚM. 38

Sentencia impugnada:Corte de Trabajo de San Pedro de Macorís, del 30 de agosto de 2019.

Materia:Laboral.

Recurrente:Hoteles Fiesta y Grand Palladium.

Abogado:Dr. Víctor Santiago Rijo de Paula.

Recurrido:Juan Manuel Pérez Valdez.

Abogado:Lic. Eloy Bello Pérez y Licda. Alexandra Díaz Díaz.

Jueza ponente:Mag. Nancy I. Salcedo Fernández.

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 F., Rafael Vásquez Goico y Nancy I. Salcedo Fernández, 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 Hoteles Fiesta y Grand Palladium, contra la sentencia núm. 336-2019-SSEN-00306, de fecha 30 de agosto de 2019, dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

I. Trámites del recurso

1. El recurso fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 17 de enero de 2020, en la secretaría de la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís, suscrito por el Dr. Víctor Santiago Rijo de Paula, dominicano, titular de la cédula de identidad y electoral núm. 025-0025058-0, con estudio profesional abierto en la calle Hugo E. Polanco núm. 46, sector Los Rosales II, municipio Higüey, provincia La Altagracia, y ad hoc en la calle César Nicolás Penson núm. 70-A, casi esq. Leopoldo Navarro, edif. Caromag núm. 1, apto. 105, sector Gascue, Santo Domingo, Distrito Nacional, actuando como abogado constituido de Hoteles Fiesta y Grand Palladium, sociedad comercial organizada de conformidad con las leyes de la República Dominicana, con asiento social en Santo Domingo, Distrito Nacional, representada por Antonio Ribas Florit y Luis Fraguas Moure, españoles, domiciliados y residentes en la avenida España, distrito municipal Verón-Punta Cana, municipio Higüey, provincia La Altagracia.

2. La defensa al recurso de casación fue presentada mediante memorial depositado en fecha 14 de julio de 2020, en la secretaria general de la Suprema Corte de Justicia, suscrito por los Lcdos. Eloy Bello Pérez y Alexandra Díaz Díaz, dominicanos, tenedores de las cédulas de identidad y electoral núms. 023-0026554-9 y 028-0093763-9, con estudio profesional, abierto en común, en la avenida España, plaza La Realeza, local núm. 9-A, paraje Bávaro, distrito municipal Verón Punta Cana, municipio Higüey, provincia La Altagracia, y ad hoc en la intersección formada por las calles Julio Verne y Luisa Ozema Pellerano, núm. 8, sector Gascue, Santo Domingo, Distrito Nacional, actuando como abogados constituidos de Juan Manuel Pérez Valdez, dominicano, portador de la cédula de identidad y electoral núm. 026-00094599-8, domiciliado y residente en el municipio Higüey, provincia La Altagracia.

3. La audiencia fue celebrada por esta Tercera Sala, en atribuciones laborales, en fecha 22 de septiembre de 2021, integrada por los magistrados Manuel Alexis Read Ortiz, presidente, Rafael Vásquez Goico y Nancy I. Salcedo Fernández, jueces miembros, asistidos de la secretaria y el alguacil de estrado.

## II. Antecedentes

4. Sustentado en un alegado despido injustificado, Juan Manuel Pérez Valdez incoó una demanda en pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos, seis meses de salario en aplicación al artículo 95, ordinal 3° el Código de Trabajo e indemnización por daños y perjuicios, contra Hoteles Fiesta y Grand Palladium, dictando el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Altagracia, la sentencia núm. 651-2017-SSen-00564, de fecha 29 de agosto de 2017, que declaró el despido justificado, rechazó el reclamo de prestaciones laborales, seis meses de salario en aplicación al artículo 95, ordinal 3° el Código de Trabajo, vacaciones e indemnización por daños y perjuicios, y solo la condenó al pago de salario de Navidad y participación en los beneficios de la empresa.

6. La referida decisión fue recurrida por Juan Manuel Pérez Valdez, dictando la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís, la sentencia núm.336-2019-SSen-00306, de fecha 30 de agosto de 2019, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

**PRIMERO:** Declara bueno y válido en cuanto a la forma, el recurso de apelación interpuesto por el señor JUAN MANUEL PÉREZ VALDÉZ en contra de la sentencia No. 564-2017 de fecha veintinueve (29) de agosto del año 2017, dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de la Altagracia, por haber sido hecho en la forma establecida por la ley que rige la materia, **SEGUNDO:** En cuanto al fondo, **REVOCA** la sentencia

impugnada y por vía de consecuencia, se declara rescindido el contrato de trabajo existente entre las partes por causa de despido injustificado, con responsabilidad para el empleador y se condena a la empresa HOTELES FIESTA y GRAND PALLADIUM a pagar en favor del señor JUAN MANUEL PÉREZ VALDÉZ, las prestaciones laborales y derechos adquiridos siguientes: RD\$50,289.55 por concepto de 28 días de preaviso; RD\$247,855.64 por concepto de 138 días de cesantía; RD\$32,329.00 por concepto de 18 días de vacaciones; RD\$7,363.44 por concepto de salario de navidad del año 2017; RD\$ 107,763.60 por concepto de participación de los beneficios de la empresa; más RD\$256,800.00 por concepto de 6 meses de salario, por aplicación del artículo 95.3 del código de trabajo, para un total de RD\$594,637.33 (quinientos noventa y cuatro mil seiscientos treinta y siete con 33/00). TERCERO: Se condena a la empresa HOTELES FIESTA y GRAND PALLADIUM al pago de las costas del proceso con distracción y provecho en favor de los LICDOS. ELOY BELLO PÉREZ y ALEXANDRA DÍAZ DÍAZ, quienes afirman haberlas avanzado. CUARTO: Se comisiona al Ministerial Félix Valoy Encamación, Ordinario de esta Corte y en su defecto a cualquier ministerial competente, para la notificación de la presente sentencia (sic).

### III. Medios de casación

7. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: “Primer medio: Violación a la ley y al reglamento interior de trabajo, violación a los artículos 41 y 131 ordinal 4to del código laboral dominicano, así como los artículo 10 y 11 del reglamento interior de trabajo elaborado por la empresa, firmado por el sindicato de trabajadores y recibido por el ministerio de trabajo. Segundo medio: Desnaturalización de los hechos de la causa, falta de base legal” (sic).

### IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar Jueza ponente: Nancy I. Salcedo Fernández

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 1º 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 sus medios de casación, los cuales serán reunidos por su estrecha vinculación y resultar útil para una mejor solución del caso, la parte recurrente alega, en esencia, que la decisión impugnada declaró que las faltas imputables al trabajador no justificaban el despido por haber la empresa realizado un uso abusivo del ius variandi al cambiarle el horario de trabajo de cuatro horas a ocho horas a la parte recurrida, lo que demuestra una mala aplicación del artículo 41 del Código de Trabajo que permite a la parte empleadora introducir cambios al contrato de trabajo, así como de las contenidas en el artículo 131, ordinal 4º, que, dicha norma, determina que mediante reglamento interior de trabajo se puede modificar el horario, lo que se realizó en la especie y consta en los artículos 10 y 11 del reglamento operativo dentro de la empresa, firmado por el sindicato y aprobado por el Ministerio de Trabajo, que tampoco fue valorado. Asimismo, la sentencia impugnada determinó que el trabajador no incurrió en falta porque solicitó un aumento del salario a la hora de recibir la información de que sería incrementada su jornada laboral, lo que evidencia desnaturalización, ya que como se ha mencionado, no se trataba de la posibilidad del trabajador de solicitar un mayor salario, sino de que incumplió con la jornada laboral modificada mediante el ejercicio racional del ius variandi, por lo que la sentencia impugnada debe ser casada.

9. La valoración de los medios requiere referirnos a las incidencias suscitadas en el proceso ante la jurisdicción de fondo, establecidas de la sentencia impugnada y de los documentos por ella indicados: a) que Juan Manuel Pérez Valdez incoó una demanda en pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos, seis meses de salario en aplicación al artículo 95, ordinal 3° del Código de Trabajo e indemnización por daños y perjuicios, contra Hoteles Fiesta y Grand Palladium, bajo el fundamento de que fue despedido injustificadamente; por su lado, la empresa alegó que el despido fue justificado porque el trabajador no acató el nuevo horario de trabajo cuando se realizó una modificación de las condiciones laborales bajo el ejercicio racional del *ius variandi*, por lo que debía rechazarse la demanda promovida; b) que la sentencia de primer grado declaró el despido justificado, rechazó el reclamo de prestaciones laborales, seis meses de salario en aplicación al artículo 95, ordinal 3° el Código de Trabajo, vacaciones e indemnización por daños y perjuicios, y solo condenó al pago de salario de Navidad y participación en los beneficios de la empresa; c) que inconforme, Juan Manuel Pérez Valdez interpuso recurso de apelación reiterando que el despido fue injustificado, mientras que la recurrida solicitó la ratificación de la sentencia de primer grado en todas sus partes al quedar demostrada la violación a los artículos 39 y 88, ordinales 14° y 19° del Código de Trabajo, procediendo la corte a qua a revocar la decisión, declarando el despido injustificado por la empresa cambiar el horario de trabajo de cuatro a ocho horas, lo que representa un uso abusivo de su facultad de *ius variandi*, por lo que el trabajador no cometió falta al seguir asistiendo a su horario anterior y solicitar un aumento de salario, decisión que es objeto del presente recurso de casación.

10. Previo al análisis del caso, la sentencia impugnada hace constar que el hoy recurrente, recurrida en apelación, presentó los siguientes medios de pruebas:

“Parte recurrida: Escrito de defensa de fecha 20-02-2018, conjuntamente con los siguientes documentos: 1- Original de Sentencia laboral No.651-2017-SSEN-00564, de fecha 29/08/2017, dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de la Altagracia. 2- Original de la carta de despido dirigida al ministerio de trabajo, de fecha 03/03/2017. 3- Original de la carta de despido dirigida al trabajador, de fecha 02/03/2017. 4- Comprobante de pago de fecha 01/12/2016 al 31/12/2016. 5- Comprobante de pago de fecha 18/03/2016 al 25/03/2016. 6- Comprobante de pago de fecha 26/03/2016 al 28/03/2016. 7- Comprobante de pago de fecha 16/09/2016 al 30/09/2016. Deposito de documento de fecha 06-09-2018, con el acta de audiencia de Primera Instancia (sic).”

11. Para fundamentar su decisión la corte a qua inicia presentando los motivos siguientes:

“6. El despido es la resolución del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del empleador, es justificado cuando el empleador prueba la existencia de una justa causa prevista al respecto en éste código, es injustificado en el caso contrario (art. 87 Código de Trabajo). 7. Se encuentra depositada una carta de fecha dos (2) de marzo 2017, donde la empresa PALLADIUM HOTELS & RESORTS despide al señor JUAN MANUEL PEREZ VALDEZ por negarse a cumplir la jornada diaria de trabajo en violación al artículo 29 y art. 88 en sus ordinales 14 y 19 del código de trabajo. 8. El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo despidiendo al trabajador por incurrir durante sus labores en por desobedecer al empleador o a sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado; por falta de dedicación a sus labores o por cualquier otra falta grave (Art. 88 C. T., ordinales 14 y 19 ) 9. En virtud de lo que disponen los artículos 94 y 95 del código de trabajo, si como consecuencia del despido surge contención y el empleador prueba la justa causa invocada por él, el tribunal declarará justificado el despido, pero si el empleador no prueba la justa causa invocada como fundamento del despido, el tribunal lo declarará injustificado y resuelto el contrato por causa del empleador. 10. Para probar su afirmación el empleador aportó la carta de despido, recibo de pago de gratificación por desempeño del 25 de

marzo 2016, participación de los beneficios de fecha 28 de marzo 2016, pago de vacaciones de septiembre 2016 y el testimonio del señor WINSTON PABLO SANTOS PERALTA” (sic).

12. Continúa la sentencia impugnada analizando los medios de pruebas presentados en el proceso, a saber:

“11. En primera instancia declaró el testigo WINSTON PABLO SANTOS PERALTA, quien dijo lo siguiente: P: Cuáles fueron las faltas que él cometió? R: Incumplimiento de horario, nos reunimos con el Sr. Juan para explicarle que estaban haciendo una reestructuración de todo el personal, se le indicó y se le explicó que su horario sería el de 3:00pm a 11:00pm, hablé con él y se le explicó cuales eran las reglas y luego de eso él dijo que no iba a hacer ese horario, él pidió el aumento de salario, yo le hice un reporte a Recursos Humanos y luego Recursos Humanos le llevó y se reunió con él y entiendo que le explicó el cambio de horario. P: Qué pasó? En sí no era un cambio, se estaba reestructurando todo, él estaba entrando a las 7:00pm. P: El entraba en horario de la nómina? R: No. P: Qué hacía? R: Pianista. P: El sr. Juan Manuel Pérez cumplió con la obligación de presentarse con el nuevo horario de trabajo? R; No. P: El conversó con el sr. Juan Manuel Pérez que debía cumplir con el horario asignado? Sí; P: Cuál fue la respuesta del sr Juan Manuel Pérez? R: Que para hacer ese horario tendría que haberse de mas reestructuración de salario; P: Qué día usted puede comprobar que el sr. Juan Manuel faltó al trabajo? R: En el mes de febrero yo hice el reporte el día 22/2/2017, 2 días después se reenvió los horarios de recursos humanos, envió los horarios y luego se tomó la decisión de cancelación. P. Fue a partir del 22 de febrero que el señor Juan Manuel no cumplió? R; Se venía hablando con él en tiempo atrás, el 22 hice el reporte. P: Qué tiempo usted tenía trabajando en el Hotel Palladium? Unos 6 meses. P: Cuántos años tenía el sr. Juan Manuel Pérez VALDÉZ como pianista? R: Exactamente los años no se lo puedo decir. P: Le muestran la carta de despido: Como pianista desde el 6/1/2011. P: Cuando le cambiaron el horario qué tiempo usted tenía? R: Cuando yo entro, me entregaron un departamento yo tenía que hacer un levantamiento, arreglo todo lo que está, mediante todo eso se hizo en base de que el sr. no estaba cumpliendo el horario, reestructuración del horario dentro de la empresa. P: Cuando usted llegó tenía un horario antes de usted llegar cuál era? R: Esta entrando en una reestructuración, de 6:30 a 7:00pm hasta las 11:00pm. P: Quién le confirmó cuando usted entró cuál era el horario que cumplía el sr Juan Manuel Pérez VALDÉZ? R: De 6:30pm a 7:00pm a 11:00 pm. P. Usted sabía que él tenía 7 años haciendo ese horario? R: Cuando empezó él estaba entrando de 6:30 a 11:00 pm. me decía, cuando empiezo a indagar me dice que estaba incumpliendo el horario. P: Cuál fue el horario que ustedes modificaron? De 3:00pm a 11:00 pm. P: Sabía usted que el sr Juan Manuel Pérez contratado por 7 años para trabajar como pianista nocturno de 6:30 pm a 11:00 pm? R: Directamente le dije ahora que no sabía, sí hice unos arreglos cuando yo entré, tengo que darle respuesta cuando yo entré. P: Quiere decir que usted fue que motivó que trabajara 8 horas? R: Eso es en base a los empleados, se hace un programa para el entretenimiento. P: En algún momento comunicó por escrito o por algún memorándum esa solicitud al sr. Juan Manuel? R: Sí. P: Usted tiene conocimiento si en este proceso algunas de esas comunicaciones fueron depositadas? R: No, el Sr. Juan todos sabemos lo que pasó, no tengo ningún problema con él. P: Usted ratifica que usted solicitó la ampliación del horario de trabajo a 8 horas? R: Los horarios de 8 horas deben de respetarse, yo llegué al hotel me venía con el personal. P: Usted conocía que él como presentar no fue contratado para trabajar 8 horas? R: No tengo conocimiento. P: Usted tiene conocimiento que el sr. Juan Manuel cuando se le solicitó que fuera a ampliar jornada de trabajo se negó? R: No se presentó porque tenía que hacerle un aumento de salario. 12. En la comparecencia de las partes el señor Juan Pérez dijo lo siguiente:¿Laboró para los recurridos? Para el Hotel Grand Palladium Bávaro. ¿Qué labor desempeñaba? Pianista. ¿Trabajaba en el departamento de animación? Si. ¿Cuál era su salario? RD\$42,800.00 mensual. ¿Qué tiempo laboró? 6 años, un mes y 14 días, desde 18-01-2011 hasta 02-03-2017. ¿Cuántos días a la semana tocaba? Una semana trabajaba seis (6) días y otra semana cinco (5) días. ¿Cómo trabajó en el último mes? Normal de siete y media a once de la noche, me llamaron de recursos

humanos, llegó un gerente nuevo y me pidió entrar a las tres de la tarde, le dije que no tenía problema pero que fuera con un aumento, me dijeron que me llamaban, a los tres días cuando me llamaban me cancelaron. ¿La sugerencia del horario fue por escrito? No. ¿Le dijeron desde cuándo iba a empezar ese horario? Me dijeron que al otro día, pero al solicitar el aumento estaba en espera de la respuesta de la gerencia como ellos me habían dicho. ¿Le hicieron aumento debido a la solicitud de cambio de horario? No. ¿Por eso no se ajustó al horario, porque no había recibido el aumento? No, simplemente me dijeron que estaba despedido, no me dieron chance a responder a eso. ¿Cuando le solicitan el cambio de horario, cumplió con el horario nuevo? No, seguí trabajando en mi horario normal, hasta esperar la respuesta de recursos humanos sobre la solicitud del aumento. ¿Cuántas horas trabajaba? 4 horas. ¿Esas cuatro horas estaban en su contrato de trabajo? Eso me estableció el encargado de animación. ¿Cuando firmaron el contrato de trabajo cuantas horas pactaron? Normalmente el músico trabaja dos o tres set de 45 minutos, me los distribuyeron los tres set en cuatro horas de siete y media a once. ¿Quién le solicitó el cambio de horario? El nuevo jefe de animación. ¿Con motivo de esa solicitud fue a recursos humanos? Ellos me llamaron para comunicarme el cambio, conjuntamente con el jefe de animación. ¿Anteriormente a este incidente había tenido algún inconveniente? Ninguno, mucha música. ¿Después de esa conversación que sucedió? Que seguiría con mi horario normal hasta que la gerencia diera respuesta sobre el aumento” (sic).

13. Finalmente, para declarar injustificado el despido ejercido por la parte empleadora, la corte a qua expuso los motivos que textualmente se transcriben a continuación:

“13. Del estudio de los documentos que reposan en el expediente y las declaraciones de las partes y los testigos se desprende que el principal hecho controvertido consiste en el alegato de la empresa de que el señor Juan Manuel Pérez desobedeció las órdenes de la empresa al negarse a cumplir el horario de trabajo, mientras que el trabajador niega los hechos. 14. Del estudio de las declaraciones precedentemente citadas se desprende el hecho de que llegó al hotel un nuevo gerente de animación, el cual informó a Pérez, que debía cumplir un horario de trabajo de 8 horas igual al resto del personal, pero resulta que el trabajador tenía más de seis (6) años desempeñándose como pianista en horario de 7:00 pm a 11:00 pm, el cual expresó que no tenía inconvenientes en cambiar el horario, siempre que le mejoraran el salario. Esta situación no se puede considerar como una desobediencia o falta a las labores, en razón del principio del Jus variandi. 15. El artículo 41 del código de trabajo establece que el empleador está facultado para introducir los cambios que sean necesarios en las modalidades de la prestación, siempre que esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de sus facultades, ni alteren las condiciones esenciales del contrato, ni cause perjuicio material ni moral al trabajador. 16. Esta especie ha sido corroborada por la Corte de Casación al expresar que: “El derecho que tiene el empleador para introducir modificaciones en la ejecución del contrato de trabajo, es un derecho limitado a ser ejercido en caso de necesidad de la empresa, cuando el cambio no altere las condiciones esenciales del contrato, ni produzca perjuicios morales o materiales al trabajador” (B. J. 1116, p. 797). “La facultad que posee el empleador para introducir cambios en las modalidades de la prestación del servicio está condicionado a que no alteren las condiciones esenciales del contrato, de las cuales es una de ellas la forma de medir la retribución del trabajador (B. J. 1060, p. 840). 17. Por las declaraciones del trabajador, las cuales fueron corroboradas por el testigo, la empresa decidió variar el horario de trabajo del recurrente de 4 horas a 8 horas, a lo cual éste expresó que no tenía ningún inconveniente, siempre que le aumentaran el salario, a lo cual el departamento de Recursos Humanos optó por despedirlo. En tal sentido, al solicitar un aumento de salario, ante el hecho de un aumento en el horario, no se encuentra configurada la falta de desobediencia a las labores ni tipifica una falta grave, por consiguiente es criterio de la Corte que el despido de que se trata debe ser declarado como injustificado y revocar ese aspecto de la sentencia” (sic).

14. Debe indicarse que si bien el artículo 41 del Código de Trabajo autoriza al empleador a introducir cambios en las modalidades de la prestación del servicio, es siempre que no se alteren las condiciones esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador; los jueces del fondo, están facultados para determinar cuando el jus variandi ha sido usado en forma inapropiada ha ocasionado un perjuicio al trabajador afectado, para lo cual cuentan con un amplio poder de apreciación de la prueba que se les aporte, que escapa al control de la casación, salvo cuando incurran en alguna desnaturalización.

15. En ese orden de ideas, esta Tercera Sala ha establecido que el horario en que los trabajadores ejecutan sus jornadas de trabajo, constituye una condición esencial del contrato de trabajo, que es tomada en cuenta por cada trabajador en el momento de la contratación, porque dependiendo del mismo organiza sus demás actividades como ente social; que siendo así para que se origine un cambio definitivo del horario en que un trabajador presta sus servicios, es necesario que este acepte ese cambio, ya que el mismo constituye una modificación del contrato de trabajo, que al tenor de las disposiciones del artículo 62 del Código de Trabajo no puede hacerlo una de las partes sin el consentimiento de la otra; ... que cuando se trata de una variación a una condición esencial del contrato de trabajo, no es necesario que el trabajador demuestre un perjuicio....

16. En la especie, esta Tercera Sala advierte que la corte a qua, luego del examen de las pruebas, determinó que la parte empleadora varió el horario de trabajo a ocho horas luego de haber permanecido más de seis años con una jornada de cuatro horas, y el trabajador aceptó esa variación, siempre que se le hiciera un aumento del salario, lo que no ocurrió, por lo tanto, no podía configurarse la falta atribuida al trabajador como causa del despido ejercido por la empresa fundamentada en que este no respetó el nuevo horario.

17. En ese contexto, esta Tercera Sala no evidencia que dicha premisa se formara incurriéndose en el vicio de desnaturalización denunciado, pues luego de recibir la información de la modificación de su jornada, el trabajador la aceptó, bajo la condición de que se revisara de su salario, lo que ciertamente como fue determinado representa un requerimiento legítimo, ya que el tiempo de su prestación de servicios se prolongaría, por lo que era necesario una mejor contraprestación en su salario; no obstante, la empresa omitió referirse a esa solicitud del trabajador exigiendo su cumplimiento inmediato, sin realizarse producirse previamente un acuerdo consensuado que acredite la variación de la jornada que regía desde hacía 6 años el contrato, por lo que al trabajador permanecer ejecutando el contrato de trabajo con las condiciones anteriores, no cometió ninguna falta como correctamente valoró la corte a qua sin violentar las disposiciones contenidas en el artículo 41 del Código de Trabajo y, en consecuencia, este argumento debe desestimarse.

18. En cuanto al alegato de que el reglamento interior de trabajo permitía esa faculta de aumento de horario laboral, debe precisarse que el medio casacional será considerado como nuevo siempre y cuando no haya sido objeto de conclusiones regulares por ante los jueces de fondo; de manera que entre los requisitos establecidos por la doctrina jurisprudencial de esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia se encuentra que el medio de casación para ser ponderado por esta corte de casación debe encontrarse exento de novedad; en la especie, del estudio del expediente se advierte que la parte recurrente no planteó formalmente tal argumento ante los jueces de fondo, ni mucho menos depositó ante la corte a qua el alegato reglamento, sino que lo hizo por primera vez ante esta Suprema Corte de Justicia, lo que evidencia que esta corte de casación no fue colocada en condiciones de valorar este argumento, por lo que constituye un medio nuevo que no puede ser admitido, procediendo declarar su inadmisibilidad.

19. Finalmente, del estudio de la sentencia impugnada se advierte que la misma contiene motivos suficientes, razonables y pertinentes y una relación completa de los hechos sobre el despido declarado injustificado, no advirtiéndose que, al formar su criterio, la corte a qua incurriera en los vicios denunciados, razón por la cual se desestiman los medios examinados y consecuentemente, se procede a rechazar el recurso de casación.

20. Al tenor de las disposiciones del artículo 65 de la Ley núm. 3726-53, del 29 de diciembre de 1953, sobre Procedimiento de Casación, toda parte que sucumbe en el recurso de casación será condenada al pago de las costas del procedimiento.

## 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 Hoteles Fiesta y Grand Palladium, contra la sentencia núm. 336-2019-SSJN-00306, de fecha 30 de agosto de 2019, dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo.

**SEGUNDO:** CONDENA a la parte recurrente al pago de las costas del procedimiento y ordena su distracción a favor de los Lcdos. Eloy Bello Pérez y Alexandra Díaz Díaz, abogados de la parte recurrida, quienes afirman avanzarlas en su totalidad.

Firmado: Manuel Alexis Read Ortiz, Manuel R. Herrera Carbuccia, Anselmo Alejandro Bello F., Rafael Vásquez Goico y Nancy I. Salcedo Fernández

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.