REPÚBLICA DOMINICANA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

Exp. núm.: 0055-2020-ELAB-00036
Solicitud núm.: 2024-R0526908
Recurrente: [redacted] y compartes
Recurrido: Nearshore Call Center Services, NCCS, SRL.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

SCJ-TS-25-1799

[redacted]

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. 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 junio de 2025,** años 182° de la Independencia y año 162° de la Restauración, dicta en audiencia pública la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por [redacted], contra la sentencia núm. 029-2024-SSEN-00229 de fecha 11 de julio de 2024 dictada por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

Exp. núm.: 0055-2020-ELAB-00036
Solicitud núm.: 2024-R0526908
Recurrente: [redacted] y compartes
Recurrido: Nearshore Call Center Services, NCCS, SRL.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

I. Trámites del recurso

1. El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado fecha 13 de septiembre de 2024, en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, suscrito por los Lcdos. [redacted] y [redacted], actuando como abogados constituidos de [redacted], [redacted] y [redacted].

2. En el recurso de casación figura como parte recurrida Nearshore Call Center Services NCC, SRL., (Abvensus), la cual no depositó memorial de defensa.

3. El magistrado Moisés A. Ferrer Landrón no firma esta decisión en razón de que su esposa, la magistrada Dilcia María Rosario Almonte, figura entre los jueces que firmaron la sentencia ahora impugnada, según acta de inhibición de fecha 10 de junio de 2020.

II. Antecedentes

4. Sustentada en una alegada dimisión justificada, [redacted], [redacted] y [redacted] incoaron, de manera conjunta, una demanda en reclamo de prestaciones laborales, derechos adquiridos, días feriados, descuentos ilegales, 6 meses de salarios por aplicación del ordinal 3° del artículo 95 y del artículo 101 del Código de

Exp. núm.: 0055-2020-ELAB-00036
Solicitud núm.: 2024-R0526908
Recurrente: [redacted] y compartes
Recurrido: Nearshore Call Center Services, NCCS, SRL.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

Trabajo y reparación por daños y perjuicios, contra la razón social Nearshore Call Center Services NCCS, SRL., dictando la Sexta Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 0055-2020-SSEN-00094, de fecha 24 de noviembre de 2020, que declaró resiliado el contrato de trabajo por dimisión justificada, condenó a la parte demandada al pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos, días feriados, salarios adeudados y seis (6) meses de salario por aplicación del ordinal 3° del artículo 95 del Código de Trabajo.

5. La referida decisión fue recurrida en apelación de manera principal por [redacted], [redacted] y [redacted] y, de manera incidental por la razón social Nearshore Call Center Services NCCS, SRL., dictando la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 28-2022-SSEN-0095, de fecha 28 de abril de 2022, que declaró la extinción del recurso de apelación incidental y ordenó el archivo definitivo del proceso.

6. La indicada decisión fue objeto de un recurso de casación interpuesto por Nearshore Call Center Services NCC SRL., (Advensus), decidida mediante sentencia núm. SCJ-TS-23-1206, de fecha 20 de octubre de 2023, dictada por esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, la cual casó la sentencia núm.

Exp. núm.: 0055-2020-ELAB-00036
Solicitud núm.: 2024-R0526908
Recurrente: [redacted] y compartes
Recurrido: Nearshore Call Center Services, NCCS, SRL.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

028-2022-SSEN-0095, de fecha 28 de abril de 2022, disponiendo su envió a la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional.

7. Para conocer nuevamente el proceso, y dentro de los límites del envío, fue apoderada la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, que dictó la sentencia núm. 029-2024-SSEN-00229, de fecha 11 de julio 2024 objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

"**PRIMERO:** En cuanto a la forma, declara regular y válido el recurso de apelación interpuesto por NEARSHORE CALL CENTER SERVICES NCCS, S.R.L (ADVENSUS), en contra de la sentencia laboral No. 0055-2020-SSEN-00094 de fecha 24 de noviembre de 2020, dictada por la Sexta Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, por haber sido hecho de conformidad con la ley. **SEGUNDO:** En cuanto al fondo, acoge en parte el recurso mencionado, declara injustificada la dimisión ejercida por [redacted] Y [redacted], revoca las condenaciones al pago de prestaciones laborales, los meses de salario en aplicación al artículo 95 ordinal 3ero., del Código de Trabajo, vacaciones y completivo de salario de navidad de 2019; revoca los ordinales TERCERO, CUARTO, QUINTO Y SEXTO, relativos al pago de 3 domingos, días feriados, completivos de salario, e indemnización por daños y perjuicios. **TERCERO:** Modifica los salarios para que se lean: ELIAS ALBERTO RODRIGUEZ ROA la cantidad de RD$28,600.00, [redacted], el monto de RD$28,600.00 y [redacted], la suma de RD$31,460.00. **CUARTO:** CONDENA, a la recurrenteNEARSHORE CALL CENTER SERVICES NCCS, S.R.L (ADVENSUS), al pago a favor de: ELIAS ALBERTO RODRIGUEZ ROA: a) 28 días de preaviso, igual a la suma de

RD$33,604.70; b) 34 días de auxilio de cesantía, ascendentes a la suma de RD$40,805.31; c) 14 días de vacaciones, ascendente a la suma de RD$16,802.35; d) seis (6) meses de salario en aplicación del ordinal 3ro. del artículo 95 del Código de Trabajo, ascendente a la suma de RD$171,600.00, calculado en base al salario mensual de RD$28,600.00, y un tiempo laborado de 1 año, 9 meses y 7 días. [redacted]: a) 14 días de vacaciones, ascendente a la suma de RD$16,802.35, calculado en base a un salario mensual de RD$28,600.00, y un tiempo laborado de 2 años, 2 meses y 11 días. **QUINTO:** Compensa las costas procesales entre las partes en litis "(sic).

III. Medios de casación

8. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: "**Primer medio**: Falta o insuficiencia de motivos y ponderación de documentos: la corte de envío no estudio ni ponderó correctamente las certificaciones de aportes de cotizaciones a la seguridad social ni la planilla; **Segundo medio:** Los jueces de la corte a-qua con el dictado de su sentencia abiertamente se apartaron de la obligación de mantener la uniformidad de la jurisprudencia nacional. Los jueces de la corte de envío actuaron en disconformidad con las reglas del derecho. Pésima y precaria aplicación de los artículos 16, 189 y 181 del Código de Trabajo; desconocimiento del principio VIII del Código de Trabajo y del principio pro-operario" (sic).

Exp. núm.: 0055-2020-ELAB-00036
Solicitud núm.: 2024-R0526908
Recurrente: [redacted] y compartes
Recurrido: Nearshore Call Center Services, NCCS, SRL.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar

Juez ponente: Manuel R. Herrera Carbuccia

9. Tratándose en la especie de un segundo recurso casación, esta Sala procederá a determinar su competencia, previo a toda valoración sobre los medios que lo sustentan; al respecto la Ley núm. 2-23, de fecha 17 de enero de 2023 sobre Recurso de Casación en su artículo 6 establece que *la Tercera Sala de la Suprema Corte Justicia conocerá, en las materias propias de su competencia de los primeros recursos de casación sobre cualquier punto de derecho, mientras que las Salas Reunidas conocerán de los segundos y excepcionales recursos de casación sobre un mismo punto de derecho ya juzgado por la Tercera Sala o sobre puntos mixtos.*

10. Por lo anterior, conviene acotar que esta Tercera Sala resulta competente para conocer el presente recurso por tratarse de un punto de derecho distinto y no abordado previamente ya que la sentencia dictada por esta Tercera Sala casó la entonces decisión impugnada por una errónea aplicación de las disposiciones de la ley de la materia al declarar la extinción del recurso de apelación y las vertientes impugnadas en el recurso que nos ocupan versan sobre cuestiones inherentes al conocimiento del fondo del recurso de apelación, específicamente la determinación referente al carácter injustificado de la dimisión retenido por el tribunal de envío.

Exp. núm.: 0055-2020-ELAB-00036
Solicitud núm.: 2024-R0526908
Recurrente: [redacted] y compartes
Recurrido: Nearshore Call Center Services, NCCS, SRL.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

V. Sobre el defecto de la parte recurrida

11. Previo al examen del recurso de casación, esta sala procederá a verificar si procede la solicitud formulada por la parte recurrente de declaratoria del defecto de la parte recurrida, conforme con lo prescrito en los párrafos I y III del artículo 21 de la Ley núm. 2-23, citada.

12. Según el artículo 21 de la Ley núm. 2-23 *la parte recurrida depositará el original de su memorial de defensa con constitución de abogado en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, que contendrá todos sus medios de defensa, excepciones o presentará recurso de casación incidental o alternativo, así como los documentos en que sustente sus medios, en un plazo no* [redacted] *días hábiles a contar de la fecha del acto de emplazamiento.* Asimismo, el párrafo I del citado artículo, señala que *el memorial de defensa y el inventario de documentos que hubieren sido depositados, será notificado al abogado de la parte recurrente dentro de los tres (3) días hábiles a partir del depósito indicado en este artículo;* estableciendo, el párrafo III que *a falta de depósito en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia del original del memorial de defensa con constitución de abogado o del original del acto de notificación en los plazos señalados, se considerará a la parte recurrida en defecto, el cual será pronunciado en el fallo, quedando desechado del expediente el memorial de defensa que se hubiera depositado.*

Exp. núm.: 0055-2020-ELAB-00036
Solicitud núm.: 2024-R0526908
Recurrente: [redacted] y compartes
Recurrido: Nearshore Call Center Services, NCCS, SRL.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

13. En ese contexto, en el expediente reposa el acto núm. 525/2024 de fecha 17 de septiembre de 2024 por medio del cual la parte recurrente realizó el emplazamiento a la parte recurrida, cuyo examen permite advertir que se notificó [redacted], lugar en el que tienen su domicilio Nearshore Call Center Services, NCCS, SRL., expresando que habló personalmente [redacted], quien dijo tener calidad para recibirlo.

14. En vista de que el acto de emplazamiento cumplió con las exigencias requeridas por el artículo 20 de la Ley núm. 2-23 y hasta el momento la parte recurrida no ha realizado las actuaciones que la precitada norma coloca a su cargo, procede declararla en defecto, sin necesidad de hacerlo constar en la parte dispositiva de la presente decisión.

VI. Sobre el interés casacional

15. De conformidad con la Ley núm. 2-23, citada, el recurso de casación se concibe como una vía de derecho que plantea un ámbito regulatorio con eje de optimización en el que prevalece una visión institucional; se trata de una vía restrictiva que procede contra las sentencias que enuncia el artículo 10 en sus respectivos numerales. En ese sentido, el numeral 3 de dicho texto legal habilita el recurso contra las sentencias interlocutorias e incidentales que

Exp. núm.: 0055-2020-ELAB-00036
Solicitud núm.: 2024-R0526908
Recurrente: [redacted] y compartes
Recurrido: Nearshore Call Center Services, NCCS, SRL.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

pongan fin al proceso o han ordenado su suspensión o sobreseimiento, así como aquellas sentencias de fondo, dictadas en única o en última instancia, que en la solución del recurso de casación presenten interés casacional.

16. El interés casacional como institución procesal reviste 3 vertientes: en primer lugar, el denominado objetivo que se encuentra tasado en el ámbito del artículo 10.3 literales a), b) y c) de la ley que regula la materia. Igualmente existe el interés casacional presunto aplicable a un conjunto de materias en las que no se requiere que se acredite presupuesto alguno de admisibilidad previa, las materias señaladas en el numeral 2 del artículo 10, las cuales son las siguientes: estado y capacidad de las personas; niños, niñas y adolescentes; derecho de los consumidores; referimiento; nulidad de laudos arbitrales; execuátur de sentencias extranjeras, competencia de los tribunales. En ese mismo contexto se encuentra lo relativo al embargo inmobiliario, así como la situación que concierna a una cuestión de constitucionalidad juzgada por la jurisdicción de alzada de donde provenga la sentencia impugnada. Igualmente, ha lugar a retener interés casacional presunto cuando se haya incurrido en una infracción sustantiva o procesal, conforme resulta del artículo 12 de la citada ley.

Exp. núm.: 0055-2020-ELAB-00036
Solicitud núm.: 2024-R0526908
Recurrente: [redacted] y compartes
Recurrido: Nearshore Call Center Services, NCCS, SRL.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

17. Conviene destacar que la infracción procesal se define conceptualmente como la aplicación incorrecta o indebida de una norma de carácter sustantivo o procesal en lo concerniente a cuestiones como las relativas a la omisión de estatuir, a la falta de motivación, aspectos de competencia ya sea funcional o en razón de la materia, así como en vulneraciones de orden sustancial de forma y de fondo, propias de las normas procesales o de orden material cuya observancia y aplicación corresponde a los juzgadores.

18. La naturaleza y esencia del interés casacional en su examen de validación de legitimización es distinto y está, consecuentemente, por encima del interés individual de las partes por tratarse de un mecanismo de afianzamiento de las estructuras judiciales como fortaleza institucional del proceso y del Estado de Derecho, lo cual ha sido reconocido de manera sistemática en el derecho comparado, tanto por las jurisdicciones constitucionales como las que conciernen al control de convencionalidad.

19. En ese sentido, el análisis de los medios de casación promovidos por la parte recurrente permite advertir que en estos se alega que se incurrió en falta de motivos y de las pruebas, falencias que configuran el interés casacional presunto por infracción procesal. Por lo anterior, se procede al examen de los

Exp. núm.: 0055-2020-ELAB-00036
Solicitud núm.: 2024-R0526908
Recurrente: [redacted] y compartes
Recurrido: Nearshore Call Center Services, NCCS, SRL.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

medios de casación del recurso sin la necesidad de verificar si en la especie se cumple con las exigencias previstas para el interés casacional objetivo.

20. Para apuntalar un primer aspecto del primer medio de casación la parte recurrente alega, en esencia, que la corte *a qua* no dio motivos suficientes del por qué declararon injustificada la dimisión de los correcurrentes [redacted] y [redacted].

21. Para fundamentar su decisión, expuso los motivos que textualmente se citan como sigue:

"16. [redacted], el derecho lo adquiría el 27 de octubre de cada año, que al no indicar año especifico y solo reclamar como pago el último año de labores, en este caso las generaba el 27 de octubre de 2019, teniendo el empleador la obligación de concederlas en un plazo de 6 meses en virtud del artículo 188 del Código de Trabajo, el cual al momento de la dimisión el 8 de enero de 2020, no se había cumplido, por lo que se rechaza esta causa de dimisión. 17. En cuanto a [redacted] MENDEZ, la empresa depositó: a) solicitud para vacaciones suscrito por [redacted], desde 2 de enero al 2 de enero de 2019, consumiendo 1 día de las vacaciones. Fecha de pago de nómina 15 de enero de 2019; b) solicitud para vacaciones suscrito por [redacted], desde 30 de abril al 10 de mayo de 2019, consumiendo 9 día de las vacaciones. Fecha de pago de nómina 15 de mayo de 2019; c) solicitud para vacaciones suscrito por [redacted], desde 13 de mayo al 21 de mayo de 2019, consumiendo 7 día de las vacaciones. Fecha de pago de nómina 30 de mayo de 2019, d) solicitud para vacaciones suscrito por MANUELA PEREZ

Exp. núm.: 0055-2020-ELAB-00036
Solicitud núm.: 2024-R0526908
Recurrente: [redacted] y compartes
Recurrido: Nearshore Call Center Services, NCCS, SRL.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

MENDEZ, desde 21 de octubre al 21 de octubre de 2019, consumiendo 1 día de las vacaciones. Fecha de pago de nómina 15 de noviembre de 2019; con los cuales se demuestra que la empresa no se encuentra en falta pues la trabajadora disfrutó del descanso anual correspondiente, y a la fecha de la dimisión el 8 de enero de 2020, no había generado nuevos derechos por este concepto, por lo que se rechaza este argumento. 18. En la causa 1 de la comunicación de dimisión, los trabajadores aducen que el empleador incumple obligaciones sustanciales, sin indicar a cuáles obligaciones se refiere, por lo que se rechaza por imprecisión, lo que impide a la contraparte ejercer sus medios de defensa, en violación al debido proceso. 19. Respecto a la causa 2, por pagar de forma incompleta e insuficiente el salario de navidad; sin embargo, habiendo determinado que los trabajadores devengaban salario por hora, que variaba dependiendo de las horas efectivamente laboradas, y habida cuenta que el salario de navidad consiste en la duodécima parte del salario ordinario devengado por el trabajador en el año calendario, no procede esta causal. 20. En cuanto a la causa 5, por no pagarles la participación en los beneficios de la empresa, se depositan documentos que comprueban que la empresa opera bajo el régimen de zona franca, y como tal se encuentra exenta del pago de este derecho, conforme lo previsto por el art. 226 ordinal 3o., del Código de Trabajo, por lo que se rechaza este motivo. 21. Respecto a las causas 6 y 11, por no conceder el periodo el intermedio de descanso durante la jornada de trabajo del día, ni el descanso semanal ininterrumpido de 36 horas, la empresa depositó la planilla de personal fijo en la que figuran los horarios de los trabajadores, indicando el periodo de descanso diario de las jornadas en los diferentes turnos, cumpliendo con la ley, documento que no fue controvertido, también el informativo testimonial en la persona de [redacted], quien declaró que se les otorgaba dos días libres semanal y una hora dentro de su horario laboral; declaraciones que nos merecen crédito y coinciden con la prueba documental aportada, con las cuales se comprueba

que dichas causas de dimisión no se configuran. 22. Causa 9, por no pagar el incremento salarial del 100%, los 3 domingos trabajados, que corresponden al 15, 22 y 29 de diciembre 2019, sin aportar algún elemento de convicción que permita establecer la prestación del servicio extraordinario que reclaman, por lo que se rechaza este motivo. 23. Causa,10 dejar de implementar y/o impulsar medidas de prevención de riesgo y promoción de la salud, en violación al Reglamento sobre seguro de Riesgos Laborales, en este aspecto, si bien el planteamiento resulta genérico, es preciso reconocer que la empresa ha aportado documentos que evidencian la constitución del comité de Higiene y seguridad, el programa de seguridad y salud, la existencia de dispensario médico, actas de reuniones periódicas de dicho comité, mecanismos que procuran evitar riesgos laborales, es decir que se verifica el cumplimiento de este propósito. 24. Causa 12, por no pagar los días de fiesta o feriados, a saber: 16 de agosto, 24 de septiembre, 4 de noviembre (fecha en que se celebró el día de la Constitución) y 25 de diciembre de 2019; la empresa depositó comprobantes de pago del 25 de agosto de 2019, el 10 de noviembre de 2019 y el 25 de diciembre de 2019, en los que se verifican los pagos de horas extraordinarias, por lo cual se rechaza este motivo. 25. Causa 13, por la empresa violar el artículo 46 del Código de Trabajo, en sus ordinales 1o., 2o., 3o., 4o., y 10o., disposiciones todas relativas a la seguridad y prevención de accidentes, reclamo examinado en otra parte de esta sentencia, por lo que se rechaza este planteamiento. 26. En cuanto a la causa 14 por no pagar el salario completo de los meses noviembre y diciembre de 2019; la empresa aportó comprobantes de pago de los meses mencionados en los que se registra el pago de las horas ordinarias y otros conceptos, además los contratos de trabajo suscritos entre las partes, en los que se acuerda que el salario se pagaría por horas laboradas, sin que los trabajadores aportaran pruebas de haber laborado otras horas en adición a las pagadas, por lo procede rechazar esta causal. 27. Respecto a las causas 15 y 16 las cuales se reúnen por su estrecha vinculación,

que consisten en no dar cumplimiento total al reglamento de seguridad y salud en el trabajo, no poseer botiquín, no tomar medidas para no causar daños daño a la seguridad y a la salud de los trabajadores, con miras a eliminar todo tipo de perturbación y fatiga mental, no tener registrados los accidentes de trabajo, no formular por escrito la política de seguridad y salud en el trabajo, no formar a los trabajadores en la forma que contemplan las normas especiales sobre los riesgos a los que están sometidos, no registrar o actualizar el programa de las actividades a ejecutar; es preciso destacar que la trabajadora reconoce(así lo indicada en la comunicación de dimisión) la conformación del comité mixto de seguridad e higiene, pedimento que es rechazado pues tal y como ha quedado establecido, conforme a las pruebas aportadas dicho organismo se encuentra en funcionamiento, remite las minutas correspondientes, existe un dispensario médico, conforme al programa de salud y seguridad se ofrecen programas de capacitación e inducción al personal de nuevo ingreso para orientarles sobre la prevención debida en el trabajo, cuenta con un Plan de Evaluación de Riegos, además posee carteles e información que promueve la seguridad y salud, además el no reporte de accidentes de trabajo, es una mera formalidad, por otra parte, si bien es una obligación del empleador formar a los trabajadores no constituye una causal válida para dimitir porque no le causa ningún perjuicio al trabajador, por lo que las mismas son infundadas. 28. En cuanto a la causa 17, por hacerle descuentos ilegales al salario, la dimitente no ha demostrado cuál de los descuentos que figuran en los recibos de pago resultan ilegales, ya que los apreciados son relativos a Seguridad social e impuesto sobre la renta, mientras que los descuentos por concepto de TAKATA y SOLO NEGOCIOS, fueron autorizados por los trabajadores mediante documentos debidamente firmados, por lo que a juicio de la corte debe entenderse como una aplicación del ordinal 3ero, del Art. 201 del Código de Trabajo, por tratarse del pago anticipado de un beneficio económico recibido por el trabajador por o como consecuencia del servicio prestado, en

Exp. núm.: 0055-2020-ELAB-00036
Solicitud núm.: 2024-R0526908
Recurrente: [redacted] y compartes
Recurrido: Nearshore Call Center Services, NCCS, SRL.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

consecuencia son anticipos de salario por el hecho del goce anticipado de la retribución, es decir que el trabajador la haya recibido antes de la prestación del servicio que la generó, criterio que esta corte comparte, por lo que resulta infundado tal alegato. 29. Aducen como causa 18, que la empleadora atenta contra su dignidad como trabajadores al someterlos a fuertes y rigurosos chequeos o cateos en las puertas de acceso a la misma, que consiste en el roce por todo el cuerpo de un detector de metal por parte de la seguridad de la empresa, sin observancia del artículo 43 del Código de Trabajo; en ese orden si bien no demostró sus argumentos, es preciso recordar que los derechos de los empleadores encuentran su apoyo constitucional en la libertad de empresa y el derecho de propiedad sobre los bienes objeto del capital puesto en riesgo por el empresario, los cuales a juicio de esta corte se pretende asegurar con los mecanismos de seguridad establecidos, sin que se haya demostrado que el uso de esos dispositivos menoscabe la dignidad o cause algún agravio a los trabajadores, por lo que se rechaza esta causa. 30. Por los motivos expuestos procede admitir que la dimisión de [redacted] MENDEZ Y [redacted], es injustificada, y en tal sentido respecto a ellos se rechaza la demanda inicial en cuanto al reclamo de prestaciones laborales y los meses de salario que prevé el artículo 95.3 del Código de Trabajo" (sic).

22. Es un criterio jurisprudencial constante que *la necesidad de motivar las sentencias por parte de los jueces se constituye en una obligación y en una garantía fundamental del justiciable de inexcusable cumplimiento que se deriva del contenido de las disposiciones, claras y precisas, del artículo 141 del Código de Procedimiento Civil, que en la materia que nos ocupa se encuentran enmarcadas en el artículo 537 del*

Exp. núm.: 0055-2020-ELAB-00036
Solicitud núm.: 2024-R0526908
Recurrente: [redacted] y compartes
Recurrido: Nearshore Call Center Services, NCCS, SRL.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

Código de Trabajo. Esta consiste en la argumentación en la que los jueces explican las razones jurídicas válidas e idóneas para justificar una decisión[1].

23. En la especie, se advierte que los jueces del fondo realizaron un análisis pormenorizado y detallado de cada una de las causas en las cuales los correcurrentes [redacted] y [redacted] sustentaron su dimisión, determinando a la sazón de que estas carecían de justeza, evidenciando con ponderaciones que la alzada motivó de manera adecuada, suficiente y en consonancia con la norma jurídica, razón por la cual el aspecto del medio examinado carece de fundamento y es desestimado.

24. Para apuntalar otro aspecto del primer medio de casación la parte recurrente alega en esencia que la alzada no ponderó correctamente las certificaciones emitidas por la Tesorería de la Seguridad Social, pues de una simple verificación se podía determinar que en los últimos 12 meses de prestación de servicios el salario sobrepasaba la suma retenida de RD$28,600.00 mensuales para los correcurrentes [redacted] y [redacted], y de RD$31,460.00 para [redacted], lo que generó una reducción en el monto de los salarios y por

[1] SCJ, Salas Reunidas, sent. núm. 2, 12 de diciembre de 2012, BJ. 1228.

Exp. núm.: 0055-2020-ELAB-00036
Solicitud núm.: 2024-R0526908
Recurrente: [redacted] y compartes
Recurrido: Nearshore Call Center Services, NCCS, SRL.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

ende en la totalidad de las condenaciones. Que tampoco debió dar valor probatorio a la Planilla de personal fijo ya que la misma no estaba ni registrada, ni sellada tampoco firmada por la autoridad administrativa de trabajo.

25. Para fundamentar su decisión, expuso los motivos que textualmente se citan como sigue:

"7. La recurrente impugna los salarios retenidos por el tribunal de primer grado igual a: [redacted], ascendente a RD$67,048.56, [redacted] la cantidad de RD$76,221.10 y [redacted], la suma de RD$53,821.11 mensuales; alegando que devengaban salario por hora, lo que hacía que fuera variable, que en virtud de las disposiciones de los artículos 16 y 161 ordinal 4to. del Código de Trabajo y 15 y 33 del reglamento de aplicación al Código de Trabajo corresponde al empleador el fardo de la prueba del salario devengado por los trabajadores. 8. La corte reconoce el criterio establecido por la Suprema Corte de Justicia cuando señala: "Que la obligación del empleador de probar el salario devengado por un trabajador demandante surge cuando él alega que el monto de éste es menor al invocado por el trabajador, lo cual puede hacer con la presentación de la planilla del personal fijo y los demás libros o documentos que debe registrar y conservar ante las autoridades del trabajo, incluido además los pagos realizados a la Tesorería de la Seguridad Social, o cualquier otro medio de pruebas".9. Para demostrar sus argumentos, la recurrente depositó las pruebas siguientes: a) planilla de personal fijo de la empresa en la que figuran [redacted] y [redacted] con salario mensual de RD$28,600.00, y [redacted] con uno de RD$31,460.00,b) contratos de trabajo debidamente firmados por los

trabajadores que hacen constar que el salario se pagaría a razón de RD$150.00 por hora, además están deposita dos copias de los comprobantes de pago de cada trabajador desde enero 2019 hasta el 25 de enero 2020; c) copias de volantes de pago desde 10 de agosto 2019 al 25 de enero2020; d) copias de certificaciones núms. 1679539, 1679543 y 1679549 emitidas por la Tesorería de la Seguridad Social en fecha 22 de septiembre de 2019, en las cuales se registran las cotizaciones de la parte recurrente a favor de los extrabajadores, por montos variables en base a los salarios cotizables; documentos que no han sido contestados por la parte recurrida conservando su valor probatorio. 10. Es criterio jurisprudencial que este tribunal comparte que: "Un documento emanado del empleador no debe ser descartado como medio de prueba por este solo hecho sino que debe ser analizado con el conjunto de las demás pruebas aportadas en el proceso; que, en la especie, la Corte a-qua lo descarta con el argumento de que no fue complementada con otro tipo de prueba." (Cas. Ter. Sentencia núm. 102 de fecha 27 de febrero de 2013, [redacted]. 1237). 11. En el caso que nos ocupa, se observa que si bien los comprobantes de pago no contienen firma de los trabajadores, al analizarlos de forma armónica y conjunta con la planilla de personal fijo y los contratos de trabajo aportados, se comprueba que las horas ordinarias laboradas y pagadas mediante dichos comprobantes son coincidentes entre sí, por tanto, en virtud del poder soberano de apreciación de las pruebas de que dispone el juez laboral conforme lo previsto por el artículo 542 del Código de Trabajo, la corte ha podido determinar que el monto devengado, era de RD$150.00 por hora, lo que hacía que el salario fuera variable dependiendo de las horas efectivamente laboradas, en ese sentido, en base al principio de verdad material queda demostrado que el salario que más se ajusta a la realidad de los hechos es el contenido en la planilla de personal fijo, dato que se tomará en cuenta a fin de calcular los derechos que por esta sentencia puedan corresponderle a los trabajadores, tomando en consideración las disposiciones del artículo 85 del

Exp. núm.: 0055-2020-ELAB-00036
Solicitud núm.: 2024-R0526908
Recurrente: [redacted] y compartes
Recurrido: Nearshore Call Center Services, NCCS, SRL.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

Código de Trabajo, que establece: "El importe del auxilio de cesantía, lo mismo que el correspondiente al preaviso, cuando se ha omitido, se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante el último año o fracción de un año que tenga de vigencia el contrato. Para estos cálculos sólo se tendrán en cuenta los salarios correspondientes a horas ordinarias." En tal sentido, se modifica la sentencia recurrida en este punto" (sic).

26. Ha sido jurisprudencia constante de esta Tercera Sala: *…que el establecimiento del monto del salario de un trabajador demandante en pago de prestaciones laborales es una cuestión de hecho a cargo de los jueces del fondo, que escapa al control de la casación, salvo que estos al hacerlo incurran en alguna desnaturalización*[2]. Igualmente ha establecido que, *para determinar el monto del salario a los fines de pagar las indemnizaciones laborales, se deben de tomar en cuenta todos los salarios devengados en el último año de prestación del servicio, incluidos los descuentos que por cualquier concepto tenga que hacer el empleador, siempre que se trate de descuentos a su salario ordinario…*[3]

27. En ese orden de ideas, también se ha sostenido que: *…la obligación del empleador de probar el salario devengado por un trabajador demandante surge cuando él alega que el monto de este es menor al invocado por el trabajador, lo cual puede hacer con la presentación de la Planilla de Personal Fijo y los demás libros o documentos que*

[2] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 29, 5 de febrero de 2014, BJ. 1239, pág. 1336.
[3] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 15, 11 de agosto de 2004, BJ. 1125, págs. 563-572.

deba registrar y conservar ante las autoridades de trabajo, incluido además los pagos realizados a la Tesorería de la Seguridad Social, o cualquier otro medio de pruebas. Una vez que un empleador presenta constancia de los salarios recibidos por el trabajador; queda destruida la presunción que a su favor prescribe el artículo 16 del Código de Trabajo, retomando el trabajador la obligación de hacer la prueba del salario alegado, en ausencia de cuya prueba el tribunal debe dar por establecido el salario demostrador por el empleador[4]*, sin embargo, la presunción del artículo 16 del Código de Trabajo se mantiene si, como en el caso de la especie, los documentos que tiene la obligación de preservar y conservar el empleador tienen "un carácter contradictorio", o no le merecen credibilidad*[5]*.*

28. El artículo 192 del Código de Trabajo, texto legal que se alega vulnerado en el fallo impugnado, define el salario como *la retribución que el empleador debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado. El salario se integra por el dinero en efectivo que debe ser pagado por hora, por día, por semana, por quincena o por mes al trabajador, y por cualquiera otro beneficio que obtenga por su trabajo.*

29. La jurisprudencia constante de la materia ha establecido que *cuando un tribunal de alzada modifica la sentencia recurrida debe señalar los motivos que*

[4] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 35, 22 de agosto de 2007, BJ. 1161, págs. 1187-1195.
[5] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 9, 2 de mayo de 2012, BJ. 1218, págs. 1305-1306.

Exp. núm.: 0055-2020-ELAB-00036
Solicitud núm.: 2024-R0526908
Recurrente: [redacted] y compartes
Recurrido: Nearshore Call Center Services, NCCS, SRL.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

justifican la modificación, tal como debe hacerlo cuando confirma la misma o decide su revocación[6].

30. Si bien la determinación del monto del salario es una cuestión de hecho abandonada a la apreciación de los jueces del fondo, es preciso que esa evaluación se fundamente en el examen de las pruebas aportadas y en las disposiciones de los artículos 15, 16 y 192 de la legislación laboral, siempre tomando en cuenta los principios que rigen la materia, y en la especie, la corte *a qua* modificó con suficiente motivación el monto del salario sobre el que había estatuido el juez de primer grado, a saber: de RD$67,048.56 a RD$28,600.00 para [redacted]; de RD$76,221.10 a RD$28,600.00 para [redacted]; y de RD$53,821.11 a RD$31,460.00 para [redacted], toda vez que la variación de la remuneración percibida por los trabajadores resultó de una nueva valoración de los contratos de trabajo en los que se estableció que devengaban un salario de RD$150.00 por hora laborada, las certificaciones núms. 1679539, 1679543 y 1679549 emitidas por la Tesorería de la Seguridad Social, los volantes de pago y la planilla de personal fijo, razón por la cual no se advierte el vicio alegado, por

[6] SCJ, Salas Reunidas, sent. núm. 3, 8 de mayo de 2002, BJ. 1098, págs. 20-29.

lo que el aspecto del medio examinado carece de fundamento y debe ser desestimado.

31. Para apuntalar el segundo medio de casación la parte recurrente alega, en esencia, que la corte *a qua* incurrió en una precaria y mala aplicación de los artículos 181 y 189 del Código de Trabajo respecto del plazo establecido para el pago y disfrute de las vacaciones, limitándose a formar su religión en un simple formulario de solicitud de vacaciones del cual no se puede extraer que los trabajadores fueron satisfechos en sus derechos.

32. Del análisis del medio citado previamente esta Tercera Sala ha podido advertir que la parte recurrente se limita a referir vicios relativos a una incorrecta interpretación de la ley contra la sentencia impugnada, sustentado en que se interpretaron de manera errónea las disposiciones de los artículos 181 y 189 del Código de Trabajo, prescindiendo del establecimiento de las modalidades que permiten los literales del artículo 10 numeral 3) de la Ley núm. 2-23 para el acceso del recurso de casación, es decir, sin justificar en modo alguno la oposición a la jurisprudencia de esta Suprema Corte de Justicia, la necesidad imperante de la creación de doctrina a partir de una norma jurídica o dado que la sentencia impugnada resuelve puntos y cuestiones sobre las

cuales existe jurisprudencia contradictoria, por lo que procede declarar inadmisible el medio por no demostrarse interés casacional objetivo.

33. Finalmente, la sentencia impugnada pone de manifiesto que contiene una relación armónica entre los hechos y el derecho, exponiendo motivos suficientes y pertinentes, por lo que procede desestimar los medios examinados y, en consecuencia, rechazar el presente recurso casación.

34. 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.

VII. 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 [redacted], contra la sentencia núm. 029-2024-SSEN-00229 de fecha 11 de julio de

Exp. núm.: 0055-2020-ELAB-00036
Solicitud núm.: 2024-R0526908
Recurrente: [redacted] y compartes
Recurrido: Nearshore Call Center Services, NCCS, SRL.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

2024 dictada por la Segunda 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 A. Read Ortiz, Manuel R. Herrera Carbuccia, Anselmo Alejandro Bello F. y Rafael Vásquez Goico.

[redacted], Secretario General de la Suprema Corte de Justicia, certifico y doy fe que la presente sentencia ha sido firmada digitalmente por los jueces que figuran en la estampa.

cr