

Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas

Carrera:

LICENCIATURA EN DERECHO

Diplomado:

ESTUDIO DE LOS MEDIOS DE PRUEBA EN MATERIA LABORAL.

Proyecto:

Nivel de conocimiento de los abogados, previo a la presentación de las pruebas documentales, por ante el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Duarte, en el período enero 2020-febrero 2021

Autor: (es)

| | |
|------------------------------------|----------|
| María del Carmen Batista Díaz | 16- 6352 |
| Katherine Peña Peguero | 17- 4516 |
| Mercedes Rafaelina Sánchez Grullón | 17- 6117 |

Facilitador Acompañante:

José Amaury Durán

15 abril, 2020

Santiago de los Caballeros, República Dominicana

“Nivel de conocimiento de los abogados, previo a la presentación de las pruebas documentales, por ante el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Duarte, en el período enero 2020-febrero 2021”

Tabla de contenido

Presentación

Página Titular

CAPÍTULO I: ASPECTOS INTRODUCTORIOS

| | |
|--------------------------------------|----|
| 1. Resumen | 5 |
| 2. Abstract | 7 |
| 3. Palabras claves | 9 |
| 4. Key words | 9 |
| 5. Sumario fáctico del caso | 9 |
| 6. El problema jurídico | 10 |
| 6.1 Preguntas extraídas del problema | 12 |
| 6.2 Objetivo general | 12 |
| 7. Importancia del estudio realizado | 12 |

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

| | |
|---|----|
| 2. Conceptualización sobre el medio de prueba estudiado | 13 |
| 2.1 Aspectos generales de las pruebas | 13 |
| 2.2 Clasificación de las pruebas | 14 |
| 2.3 Documental o Literal | 16 |
| 2.3.1 Las Actas Auténticas o las Privadas | 17 |
| 2.3.2 Las Actas y Registros de las Autoridades | 18 |
| 2.3.3 Los Libros, Libretas, Registros, Etcétera | 19 |

| | |
|---|----|
| 2.4 El Testimonio | 19 |
| 2.5 Las Presunciones del Hombre | 20 |
| 2.6 Confesión | 21 |
| 2.7 Requisitos de Forma y Fondo Para la Admisibilidad de las Pruebas | 23 |
| 2.8 Metodología empleada para el análisis de la sentencia | 26 |
| 2.8.1 Diseño de investigación | 26 |
| 2.8.2 Enfoque y tipo de investigación | 26 |
| 2.8.3 Métodos y técnicas de recolección de información | 27 |
| 2.8.4 Procedimiento general | 28 |
| 2.9 Pruebas aportadas | 29 |
| 2.10 Valoración de las pruebas | 32 |
| 2.11 Calificación jurídica | 34 |
| 2.12 Criterio del tribunal para acoger o rechazar la demanda | 35 |
| 2.13. Análisis crítico | 37 |
| CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS | |
| 3.1 Hallazgos y Reflexiones del equipo | 50 |
| 3.2 Conclusiones | 52 |
| 3.3. Recomendaciones | 56 |
| 3.4 Referencias Bibliográficas | 58 |
| 3.5. Link de la sentencia analizada | 59 |

CAPÍTULO I: ASPECTOS INTRODUCTORIOS

Sentencia Núm. 133-2021-SSEN-00013

Fecha: 03 de febrero de 2021

Tribunal: Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Duarte.

1. Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de conocimiento de los abogados previo a la presentación de las pruebas documentales en caso de despido, por ante el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Duarte en el período 2020 y se originó a partir del análisis de la sentencia laboral Núm.133-2021-SSE-00013, de fecha 03 de febrero del año 2021, emitida por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Duarte, con motivo de demanda laboral por despido injustificado, en cobro de prestaciones laborales, derechos adquiridos, daños y perjuicios, interpuesta por el demandante Willy de Jesús, en fecha 27 de enero del año 2020, en contra del señor Adriano José de Jesús Peralta, siendo esta sentencia el motivo de nuestro análisis durante el trayecto de esta disertación.

Las partes aportaron pruebas documentales y testimoniales en las cuales hemos podido constatar que existe un gran porcentaje de rechazo de los medios de pruebas documentales, por el hecho de no cumplir con los requisitos de tiempo y de forma, lo que nos ha llevado a cuestionar cuál es la importancia del nivel de conocimiento que deben tener los abogados, al momento de presentar los medios de pruebas ante los tribunales y que éstos puedan tener éxito en la presentación de los mismos.

De la problemática antes esbozada surgieron las siguientes interrogantes: En materia Laboral, ¿Cómo contribuiría el nivel de conocimiento de los abogados en cuanto a los procedimientos para la presentación y análisis de las pruebas documentales previo a la presentación de éstas en el Tribunal? ¿Cuáles son los errores principales que se pueden cometer al momento de la comunicación de despido y si esos errores de forma pueden tener una influencia directa con el fondo del litigio? ¿Cuáles mecanismos deben utilizar los abogados para verificar que las

pruebas permitan una efectiva defensa de los derechos del cliente? las cuales fueron respondidas con base a las investigaciones teóricas que profundizan sobre el tema, en primer lugar, la ley, el Código de Trabajo, la jurisprudencia, y la doctrina. Asimismo, en el presente informe se realizará una triangulación respecto al problema jurídico antes mencionado.

El enfoque de la investigación es cualitativo, porque se utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. Esta investigación es de tipo documental-bibliográfica, debido a que será realizada con fuentes de información tales como libros, sentencias, tesis, monográficos, revistas, Internet entre otras fuentes. Entre los métodos y técnicas de investigación que se utilizaron se encuentra el método analítico- reflexivo y el inductivo y como técnica para la recolección de información se utilizó el grupo focal, la triangulación de datos y el cuestionario.

Los resultados obtenidos permitieron concluir que el despido es un derecho del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral fundamentado en una falta de trabajador, según las disposiciones del artículo 87 del Código de Trabajo, dicho despido puede estar fundado en cualquiera de las diecinueve (19) causales establecida del artículo 88 de la referida legislación. En este tipo de terminación del contrato de trabajo le corresponde al empleador, aportar las pruebas de que el despido fue comunicado con indicación de causa en tiempo hábil a la autoridad local de trabajo y que ha sido fundado en causa justa.

En la práctica profesional, se observan varios errores en el documento mediante el cual se comunica el despido, una de ellas es la notificación fuera del plazo previsto por la ley, y otra es la comunicación a una de las partes en donde solo se manifiesta que se está despidiendo pero sin indicación de causa o sin la exposición de los hechos que configuran dicha falta, como el caso que se estudia, cuando el despido es por dos ausencias del empleado, en días consecutivos o en un mismo mes sin previa notificación a su empleador, más sin embargo, en la carta de despido se obvian las fechas en que el empleado se ha ausentado. Estos errores tienen una influencia directa con el fondo del litigio, pues aun teniendo la razón, las

situaciones antes descrita dan lugar a que el despido sea declarado injustificado, por lo que se termina perdiendo, por no agotarse el proceso conforme lo dispone la normativa de trabajo.

El nivel de conocimiento que tienen que poseer los abogados en cuanto a los procedimientos para la presentación y análisis de las pruebas documentales previo a la presentación de éstas en el Tribunal, debe ser alto, en cuanto a su formación profesional, conocimiento experto del derecho con un buen grado de preparación y sentido de justicia y equidad. En cuanto al manejo de las pruebas previo a su presentación tiene una alta incidencia, pues si el nivel de dominio del abogado muy bajo podría repercutir contra de los intereses de su representado y perder la causa, por lo que el proceso de presentación de las pruebas al tribunal requiere de un análisis previo riguroso, de un profesional con alto nivel de conocimiento que le permita utilizar como mecanismo el análisis reflexivo, concienzudo y razonado de las pruebas.

2. Abstract

The objective of this investigation was to determine the level of knowledge of the lawyers prior to the presentation of documentary evidence in the event of dismissal, before the Labor Court of the Duarte Judicial District in the period 2021 and originated from the analysis of Labor judgment No. 133-2021-SSE-00013, dated February 3, 202, issued by the Labor Court of the Duarte Judicial District, on the grounds of a labor lawsuit for unjustified dismissal, in collection of labor benefits, rights acquired, damages, filed by the plaintiff Willy de Jesús, on January 27, 2020, against Mr. Adriano José de Jesús Peralta, this sentence being the reason for our analysis during the course of this dissertation.

The parties provided documentary and testimonial evidence in which we have been able to verify that there is a large percentage of rejection of the means of documentary evidence, due to the fact that they do not comply with the time and form requirements, which has led us to question which It is the importance of the level of knowledge that lawyers must have, when presenting the evidence before the courts and that they can be successful in presenting them.

The following questions arose from the problems outlined above: In labor matters, how would the level of knowledge of the lawyers contribute regarding the procedures for the presentation and analysis of documentary evidence prior to its presentation in the Court? What are the main errors that can be made at the time of termination communication and if these errors of form can have a direct influence on the substance of the litigation? What mechanisms should lawyers use to verify that the evidence allows an effective defense of the client's rights? which were answered based on theoretical research that delves into the subject, first of all, the law, the Labor Code, jurisprudence, and doctrine. Likewise, in this report a triangulation will be carried out regarding the aforementioned legal problem.

The research approach is qualitative, because data collection without numerical measurement is used to discover or refine research questions in the interpretation process. This research is of a documentary-bibliographic type, since it will be carried out with information sources such as books, theses, monographs, magazines and the Internet, among other sources. Among the research methods and techniques used are the analytical-reflective and inductive methods, and the focus group and data triangulation and questionnaire were used as a technique.

The results obtained allowed to conclude that the dismissal is a right of the employer to terminate the employment contract unilaterally based on a lack of worker, according to the provisions of article 87 of the Labor Code, said dismissal may be based on any of the nineteen (19) grounds established in article 88 of the aforementioned legislation. In this type of termination of the employment contract, it is the responsibility of the employer to provide evidence that the dismissal was communicated with an indication of cause in a timely manner to the local labor authority and that it was based on just cause.

In professional practice, several errors are observed in the document by which the dismissal is communicated, one of them is the notification outside the term established by law, and another is the communication to one of the parties where it is only stated that You are being fired but without indication of cause or without the

presentation of the facts that make up said lack, such as the case under study, when the dismissal is due to two absences of the employee, on consecutive days or in the same month without prior notification to his / her. However, the employer ignores the dates on which the employee has been absent in the dismissal letter. These errors have a direct influence on the merits of the litigation, because even being right, the situations described above give rise to the dismissal being declared unjustified, which is why it ends up losing, because the process is not exhausted as provided by the regulations of job.

The level of knowledge that lawyers must have regarding the procedures for the presentation and analysis of the documentary evidence prior to their presentation in the Court, must be high, in terms of their professional training, expert knowledge of the law with a good degree of preparation and a sense of justice and fairness. The level of knowledge in the handling of the evidence prior to its presentation has a high incidence, because if the level of domain of the lawyer is very low it could have repercussions against the interests of the client and lose the case, so the process of presentation of proof.

3. Palabras claves

- a) Nivel de conocimiento
- b) abogados
- c) Pruebas documentales
- d) Despido
- e) Análisis.

4. Key words

- a) Knowledge level
- b) Lawyers
- c) Documentary evidence
- d) Dismissal
- e) Analysis

5. Sumario fáctico del caso

El proceso bajo estudio trata de una demanda laboral en cobro de prestaciones laborales, derechos adquiridos y daños y perjuicios por despido, interpuesta por el demandante Willy de Jesús, en fecha 27 de enero del año 2020, en contra de Inversiones De Jesús o Adriano José de Jesús Peralta, en la cual el demandante, reclama los siguientes pagos: Prestaciones laborales (pagos de preaviso, cesantía); derechos adquiridos (vacaciones, salario de navidad, bonificación) horas extras, horas extraordinarias, salarios caídos y daños y perjuicios.

Que el demandante alega que estuvo vinculado por un contrato de trabajo por tiempo indefinido con la empresa Inversiones De Jesús o Adriano José De Jesús Peralta, por espacio de 1 año, 04 meses y 05 días. Que en dicha empresa se desempeñaba como cobrador, devengando un salario mensual de RD\$14,208.00 pesos quincenal, en una jornada de 7:30 a.m. hasta las 5: 30 p.m. de manera corrida; que dicha relación laboral finalizó en fecha 21 del mes de enero del año 2020, por el despido ejercido en contra del demandante, por parte de los demandados, entre otros alegatos.

En ese mismo orden, la parte demandada alega que el despido ejercicio es justificado y que fue ejercido en contra del trabajador por la causal numeral once (11) del art. 88, relativa a la inasistencia, es decir, por el hecho del trabajador no haberse presentado en un mismo mes de manera seguida, a desempeñar las laborales para las cuales fue contratado, solicitando al tribunal declarar resuelto el contrato de trabajo existente entre las partes por despido justificado ejercido por la parte demandada y sin responsabilidad para esta última, sin embargo, entre los medios de pruebas que depositó la parte demandada para probar que el despido es justificado, consistió en el acto No. 141/2020 de fecha 17 de enero del año 2020, instrumentado por el ministerial Edgar Rafael Roque M. alguacil de estrado de la Cámara Penal de la Corte de Apelación del Departamento Judicial de San Francisco de Macorís, recibido en dicha institución en fecha 20 de enero del año 2020, en la cual comunica a las autoridades de trabajo, el despido que ejerció en contra del trabajador, comunicación que no satisface las formalidades prevista en el artículo 91 del Código de Trabajo, pues no detalla la falta, específicamente y omitió decir cuales días faltó este a su lugar de trabajo.

El juez, luego de ponderar las pruebas, determinó que el acto que comunica el despido contiene una omisión sustancial que es la falta e indicación de causa, que no es más que la exposición detallada del hecho que constituye la falta, dando por establecido que la comunicación del despido analizada no cumple con el voto de las disposiciones del artículo 91 del Código de Trabajo, lo que convierte el despido es injustificado con responsabilidad para el empleador, condenándolo al pago de las prestaciones laborales y al pago de los derechos adquiridos que no probó haber pagado.

6. El problema jurídico

El contrato de trabajo es definido por el Código Laboral en su artículo primero como una convención por la cual "una persona se obliga, mediante una retribución a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta. Este contrato puede terminar de distintos modos, con responsabilidad o sin responsabilidad para las partes, siendo el despido una de estas modalidades y se define como la ruptura del vínculo laboral por decisión unilateral del empleador.

La prueba la podemos definir como aquellos elementos aportados por las partes de un litigio, a través de los procedimientos establecidos en la normativa vigente con la finalidad de llevar al juez al convencimiento de una situación.

El Código de Trabajo, habla acerca de las formalidades de tiempo y de forma que se deben cumplir para el sometimiento de los medios de pruebas documentales, para que las mismas sean admitidas al proceso y valoradas conforme a las pretensiones de las partes, sin que el juez pueda excluirla del proceso al momento de hacer su valoración por estas no cumplir con los requisitos de forma exigidos por la ley.

Los diversos cuestionamientos, que cada día escuchamos en los juzgados laborales, de cómo los jueces valoran las pruebas documentales de manera contraria a las pretensiones de los abogados, por éstos no cumplir con los requisitos de tiempo y de forma para su presentación, lo que nos motivó además, realizar un estudio exhaustivo acerca del nivel de conocimiento que tienen los abogados al momento de

seleccionar las pruebas documentales que serán depositadas ante el tribunal para la defensa de sus intereses, porque si bien es cierto que, en derecho laboral no existe nulidad de forma, no menos cierto es, que al momento del juez ponderar los medios de pruebas, un error de forma que se haya cometido en la redacción de la comunicación de despido puede tener una influencia directa en la suerte del proceso a la hora de conocer el mismo.

No obstante, a lo expuesto, en el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial Duarte, surgen varias situaciones respecto a las actuaciones de los abogados en la aplicación de las pruebas, lo cual conlleva a perder un litigio. Esto lo vemos evidenciado en casos donde la parte deposita como medio de prueba una comunicación de despido, sin embargo, en el acto se cometen errores de forma, violentando las formalidades establecidas en los artículos 91 y 93 del Código de Trabajo, lo que trae como consecuencia que a la hora del juez hacer su valoración de este medio de prueba, la misma no sea acogida por no cumplir con el voto de las disposiciones de los artículos anteriormente citados.

En ese mismo tenor, el nivel de conocimiento ejercido por los abogados a la hora de someter al tribunal los medios de prueba, puede traer consigo aspectos tanto positivos como negativos para las partes así como para el sistema judicial, pues cuando los abogados tienen dominio del procedimiento ejercido en el sometimiento de los medios probatorios y conocen los plazos y la forma que deben contener los mismos, esto garantiza el debido proceso de ley y una sana tutela judicial efectiva, en caso contrario, pudiese provocar pérdidas económicas a las partes, carga procesal a los órganos judiciales, así como la pérdida del litigio.

6.1 Preguntas extraídas del problema

1. En materia Laboral, ¿Cómo contribuiría el nivel de conocimiento de los abogados en cuanto a los procedimientos para la presentación y análisis de las pruebas documentales previo a la presentación de estas en el Tribunal?

2. ¿Cuáles son los errores principales que se pueden cometer al momento de la comunicación de despido y si esos errores de forma pueden tener una influencia directa con el fondo del litigio?
3. ¿Cuáles mecanismos deben utilizar los abogados para verificar que las pruebas permitan una efectiva defensa de los derechos del cliente?

6.2 Objetivo general

Determinar el nivel de conocimiento de los abogados previo a la presentación de las pruebas documentales en caso de despido, ante el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Duarte en el período 2020.

7. Importancia del estudio realizado

La relevancia de este análisis radica en varios aspectos. La primera, porque está vinculada a la figura jurídica del despido, forma de terminación de trabajo que amerita un análisis reflexivo para llevarlo a cabo, pues el constituyente ha consagrado el derecho al trabajo, razón por la cual la normativa lo ha establecido solo para aquellos casos graves, con motivo legal suficiente y que pueda probarse a través de las pruebas correspondientes como en el caso de la especie, además deberá cumplir con las formalidades exigidas, sin embargo, en la práctica se cometen diversos errores que acarrearán la declaración de un despido injustificado y pago de prestaciones laborales e indemnización. La segunda, porque analiza el nivel de conocimiento de los abogados respecto a los medios de pruebas documentales, lo cual es un tema que merece una singular atención, pues de esto depende que una persona pueda obtener su reclamo ante la justicia.

La justificación teórica de la presente investigación se deriva en que la misma podrá servir de aporte doctrinal para la comunidad jurídica, respecto a la terminación del contrato de trabajo por despido, la causal de despido por inasistencia al trabajo, las pruebas que deben presentarse para probar el despido, y el nivel de conocimiento de los abogados previo a la presentación de las pruebas documentales.

Conviene precisar que su relevancia también consiste en que sus resultados serán llevados a la práctica, ya que aportará información que pueden ser utilizadas positivamente por los profesionales del derecho de la rama laboral, pues mediante el mismo se podrán conocer mecanismos efectivos que se pueden utilizar previo a la presentación de prueba documental en materia laboral, los cuales tendrán una alta incidencia en la ganancia de la causa.

En ese tenor, el estudio ayudará a que los abogados conozcan, de forma clara y precisa, el manejo de las pruebas en materia laboral, en cuanto al análisis que se debe realizar a las pruebas documentales previo a la presentación de éstas en el Tribunal. También porque les brindará las orientaciones necesarias para que los mismos puedan comprender estratégicamente como defender satisfactoriamente a un cliente que alega la justeza de un despido, así como también cuáles son las pruebas documentales que le corresponde presentar dependiendo a quien represente en el litigio.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2. Conceptualización sobre el medio de prueba estudiado

2.1 Aspectos generales de las pruebas

Desde el punto de vista legal, la prueba se refiere a los elementos de convicción tendentes a establecer la verdad de una alegación y los medios empleados para evidenciar y justificar la legitimidad del derecho argüido. La palabra prueba proviene del latín “probare” que significa demostración de la existencia de un hecho material o de un acto jurídico en las formas admitidas por la ley (Polanco, 2019).

En el ámbito científico, probar es poner en ejecución un invento una o varias veces hasta quedar convencido de sus óptimos resultados. Pero este concepto difiere de la acción de probar en el contexto social, y los humanos no pueden ser objetos de experimento en sus relaciones. Otras interpretaciones que enlazan un sentido de mayor profundidad definen el vocablo prueba, como un hecho

supuestamente verdadero que se presume debe servir de motivo de credibilidad sobre la existencia o inexistencia de otro hecho.

Por lo tanto, la prueba comprende al menos dos hechos distintos; uno que se puede llamar el hecho principal, o sea, aquel cuya existencia o inexistencia se trata de probar; otro denominado hecho probatorio, que es el que se emplea para demostrar la afirmativa o la negativa del hecho principal. Esa apreciación entraña la idea de que en el proceso de probar en el ámbito judicial concurre el hecho a probar y el hecho probatorio, es así, como toda decisión fundada en una prueba se produce por vía de conclusión del otro.

Desde el punto de vista del Derecho, se toman en cuenta algunas definiciones que han sido dadas sobre el concepto de lo que es la prueba por algunos autores; Para Carnelutti (1952): “La prueba es el medio que sirve para comprobar el juicio por medio de la ley” (p. 102). Capitant (2003), la define como: La demostración de la existencia de un hecho material o de un acto jurídico, en las formas admitidas por la ley” (p. 231).

Tavares, F (1999) dice que por prueba debe entenderse: “El medio o procedimiento que sirve para demostrar la verdad de una proposición o la realidad de un hecho” (p. 301).

Si bien las diferentes definiciones propuestas giran más o menos en iguales o parecidos presupuestos, no hay consenso en torno a qué es lo que se debe probar en justicia, vale decir, en el ámbito de la prueba judicial. A este sentido, se ha sostenido que la prueba judicial se limita a demostrar la veracidad o concurrencia de los hechos, haciendo abstracción de la demostración de la existencia del derecho, de la norma legal, que se reputa conocida. Asumiendo como un error tal dogma, otros autores han planteado que lo que en realidad se debe decir es que mientras las mismas partes deben realizar la prueba de los hechos que alegan, es el juez quien se encarga de verificar la existencia y el sentido de la regla de derecho.

2.2 Clasificación de las Pruebas

La prueba es la demostración de la verdad de un hecho afirmado por una de las partes en un proceso negada por la otra. Cada litigante debe suministrar la prueba de los hechos y los actos que apoya su pretensión. La prueba se aplica a los elementos de hechos, ya que la regla de derecho es conocida por el juez.

Vargas (2012) refiere que: “Los medios de pruebas son los procedimientos mediante los cuales se puede demostrar la existencia de los derechos, ya sea dentro de un litigio o fuera de todo procedimiento judicial” (p. 238). El artículo 1316 del Código Civil establece varios medios o modos de prueba, a saber: documental o literal, testimonial, presunciones, confesión y juramento.

En materia laboral los medios de prueba se establecen por los siguientes modos, de acuerdo con el Artículo 541 de Código Laboral la existencia de un hecho o de un derecho contestado, en todas las materias relativas a los conflictos jurídicos, puede establecerse por los siguientes modos de prueba:

1. Las actas auténticas o las privadas;
2. Las actas y registros de las autoridades administrativas de trabajo;
3. Los libros, libretas, registros y otros papeles que las leyes o los reglamentos de trabajo exijan a empleadores o trabajadores;
4. El testimonio;
5. Las presunciones del hombre;
6. La inspección directa de lugares o cosas;
7. Los informes periciales;
8. La confesión;
9. El juramento. (Artículo 541, Código Laboral, 1992)

La importancia de establecer una jerarquía en los medios de pruebas es un asunto que la doctrina interpreta con mucha atención, en razón de que, con él, se establece la preponderancia de un medio de prueba sobre otro, y se dispone un orden respecto al valor de cada uno. Algunos autores de la doctrina jurídica refieren, por ejemplo, que el orden en que están establecidos los medios de prueba en la ley,

no es una mera coincidencia del legislador, sino, que este orden confirma cuál de los medios tiene mayor valor que el otro, es así como la misma ley al plantear los medios de prueba establece una especie de jerarquía, sin embargo, la Suprema Corte de Justicia (1999), ha establecido que en materia laboral no existe jerarquización de los medios de pruebas, gozando los jueces de fondo de un soberano poder de apreciación de las mismas, sin que haya distinción entre los diversos tipos de prueba. (Sent.No.41, B.J.1059, p.628)

2.3 Documental o Literal

La prueba literal es la que resulta de los escritos, tales como registros de contabilidad, actos que hayan sido redactados al momento de una convención o de un hecho jurídico para establecer su existencia. Se distinguen dos categorías de actos; los actos auténticos y los actos bajo firma privada.

Base legal. Según el Artículo 543 del Código Laboral expresa que: La parte que desee hacer valer como modo de prueba un acta auténtica o privada, actas o registros de las autoridades administrativas de trabajo o libros, libretas, registros o papeles de los señalados en el ordinal 3o. del artículo 541, está obligada a depositarlos en la secretaría del tribunal de trabajo correspondiente, con un escrito inicial, según lo prescrito en los artículos 508 y 513 del Código Laboral.

No obstante, lo dispuesto en el artículo que antecede, es facultativo para el juez, oídas las partes, autorizar, con carácter de medida de instrucción, la producción posterior al depósito del escrito inicial, de uno o más de los documentos señalados en dicho artículo: 1o. Cuando la parte que lo solicite no haya podido producirlos en la fecha del depósito del escrito inicial, a pesar de haber hecho esfuerzos razonables para ello y siempre que, en dicho escrito, o en la declaración depositada con éste, se haya reservado la facultad de solicitar su admisión en el curso de los procedimientos, especificando el documento de que se trata; 2o. Cuando la parte que lo solicite demuestre satisfactoriamente que en la fecha del depósito de su escrito inicial desconocía la existencia del documento cuya producción posterior pretende hacer, o cuando la fecha de éste fuere posterior a la del depósito de su escrito inicial (Artículo 544, Código Laboral, 1992).

La solicitud de autorización indicada en el artículo 544 debe hacerse por escrito que depositará la parte interesada junto con el documento cuya producción pretenda hacer, indicando el hecho o el derecho que se proponga probar con él. El secretario del tribunal remitirá inmediatamente copia del escrito y del documento a la parte contraria, para que en las cuarenta y ocho horas subsiguientes comunique por secretaría su asentimiento o sus observaciones a lo solicitado (Artículo 545, Código Laboral, 1992).

En las cuarenta y ocho horas subsiguientes al vencimiento del plazo señalado en la última parte del artículo 545, el juez concederá o negará lo solicitado, por ordenanza que comunicará el secretario a las partes un día después de su fecha, a más tardar (Artículo 546, Código Laboral, 1992). La ordenanza que autorice la producción señalará a cada una de las partes un término no menor de tres días ni mayor de cinco para que exponga en secretaría, verbalmente o por escrito sus respectivos medios en relación con la nueva producción.

El término señalado a la parte contra quien se haya producido el documento correrá a contar de la notificación hecha por la contraria. La producción de las actas o registros de las autoridades administrativas de trabajo se hará siempre mediante copias certificadas por el jefe de la oficina en la cual existan los originales de los mismos (Artículo 547, Código Laboral, 1992). Las partes podrán hacerse certificar por el Departamento de Trabajo o por la autoridad local que ejerza sus funciones copias del contenido de sus respectivos libros, libretas, registros o papeles que hayan de producir en una contestación, cuando el uso al cual están destinados éstos o alguna disposición legal o reglamentaria no permitan depositarlos en la secretaría.

2.3.1 Las Actas Auténticas o las Privadas

La prueba literal es la que resulta de los escritos, tales como registros de contabilidad, actos que hayan sido redactados al momento de una convención o de un hecho jurídico para establecer su existencia. Se distinguen dos categorías de actos; los actos auténticos y los actos bajo firma privada (Hernández, 2016).

En materia de trabajo, la prueba escrita, tales como: Los actos auténticos instrumentada por un oficial público competente en el ejercicio normal de sus

funciones: Las actas o documentos privados, redactados por particulares, las partes o terceros; los actos y registros de las autoridades administrativas del trabajo y los libros, libretas, registros y otros documentos que la ley impone al empleador y a los trabajadores, no se imponen sobre ningún otro medio legal de prueba, gozando el juez, de un poder soberano de apreciación de los medios legales de prueba.

El Artículo 549 del Código de Trabajo prevé una excepción cuando manifiesta: “No pueden admitirse testimonio contra el contenido de una ata escrita, cuya validez haya sido reconocida o declarada”. Por ejemplo: “La terminación por mutuo consentimiento instrumentada ante Notario Público o ante la autoridad de trabajo competente.

2.3.2 Las Actas y Registros de las Autoridades Administrativas de Trabajo

Los registros oficiales de contratos, recibos o recepción de documentos en la SET, son medios de pruebas reconocidos por el Código de Trabajo (1992). Igualmente, los informes y actos de infracción con las limitaciones que prevé la ley. En cuanto a las resoluciones que dicten las autoridades administrativas del trabajo, la última palabra la tienen los tribunales de justicia.

Existiendo la libertad de pruebas en esta materia, los jueces podían, tal como lo hicieron, basar su fallo en declaraciones formuladas ante un inspector de trabajo, si a su juicio, las mismas estaban acordes con los hechos de la demanda sin necesidad de ordenar medidas de instrucción adicionales, pues por el poder de que disfrutaban podían soberanamente apreciar ese tipo de prueba (Hernández, 2016).

Si bien en términos generales nadie puede crearse sus propias pruebas, documentos tales como la relación de personal que muestra cuales trabajadores son móviles, el Libro de Sueldos y Jornales que son libros de uso obligatorio sujeto a comprobación por las autoridades, así como las certificaciones del Departamento de Trabajo y del IDSS basadas en las declaraciones del empleador deben ser ponderados no como pruebas perentorias, sino como elementos de esclarecimiento de la verdad.

No pueden descartarse por emanar del patrono la cotización del Seguro Social en que el trabajador aparecía como móvil, pues se trataba de una obligación legal puesta a cargo del patrono cuyo incumplimiento está sancionado penalmente; por la misma razón no pueden descartarse las nóminas de empleados móviles que los patronos están obligados a depositar cada 30 días en el Departamento de Trabajo (Potentini. 2012).

Si la planilla ha sido registrada por el Departamento de Trabajo debe reputarse que ha sido verificada por los funcionarios de dicho Departamento, y en lo relativo a la validez de documento no certificados por la autoridad de trabajo, se ha juzgado que la obligación de que toda acta o registro de la autoridades que se haga mediante copia certificadas por el jefe de la oficina en la cual existen los originales, no significa que la falta de certificación de un documento de este género impide a los jueces de trabajo examinar su contenido y apreciar su valor probatorio.

Un documento es admisible aun cuando su contenido está sujeto a comprobación por las autoridades. El hecho de que el Departamento de Trabajo no haya efectuado la comprobación, no excluye tales documentos como elementos de juicio. De aquí que la eficacia probatoria sea una cuestión de fondo, pues si el patrono pretende probar el carácter ocasional del trabajador con las relaciones de personal que comunicaba cada 30 días al Departamento de Trabajo, para que dichas comunicaciones sirvan de prueba de sus enunciaciones deben ser verificadas por el Departamento de Trabajo (Potentini. 2012).

2.3.3 Los Libros, Libretas, Registros, Etcétera

Estos documentos adquieren cierta relevancia en el Código de Trabajo (1992), no sólo porque les da una categoría de medio legales de prueba, sino porque el Artículo 16 exime a los trabajadores de la carga de la prueba, de los hechos que establecen los documentos que el empleador debe comunicar, registrar y conservar, a las autoridades de trabajo, tales como: planillas, carteles y libros de sueldos y jornales.

2.4 El Testimonio

La prueba testifical se administra mediante un procedimiento que jurídicamente se conoce como informativo o información testimonial. La contraprueba por testigos se llama contrainformativo o contrainformación testimonial. Es una prueba de excepción en materia civil, aunque la principal es en materia penal.

Para que un informativo sea ordenado, es necesario que los hechos a establecer "sean pertinentes, conducentes, admisibles, y que la prueba no esté prohibida por la ley y que sea posible por testigos". En materia laboral, impera el principio de la libertad de pruebas. todos los medios de prueba son susceptibles de formar la convicción del juez, quedando entonces, a juicio del tribunal, ordenar por sentencia una información testimonial, según las circunstancias de la causa (Hernández, 2016).

La palabra Testigo proviene de la Latina Testis, que designa, persona que da fe. En este mismo tenor, encontramos los vocablos Testor, Testificar, que significan: Declarar, Testificar, Atestiguar, Probar. Con relación a la definición de testigo, podemos diferenciar dos acepciones, una en Sentido Estricto y otra en Sentido Amplio. En Sentido Estricto, se refiere a aquellas personas llamadas a rendir testimonio, en un proceso donde no son partes principales, ni secundarias o transitorias. En Sentido Amplio, se conceptualiza la palabra testigo "abarcando a la parte y al tercero". (Carnelutti, 1959) Sin embargo, muchos son los autores que se remiten a dividir el testimonio en: "El de los testigos y el de las partes". (Devis, 1969)

Desde el punto de vista jurídico, el testimonio es un acto procesal, mediante el cual una persona informa al Juez sobre lo que sabe de ciertos hechos, ya sea en un proceso o en diligencias procesales previas. Es oportuno señalar que no toda declaración es un testimonio, pues para que, o sea, es indispensable que se haga ante un Juez cumpliendo con una serie de solemnidades.

Muy conocidas son las máximas romanas: *Memo Idoneus Testis In Re Sua Intelligitur*; *Nemo Testis In Re Sua Auditur*; *Nemo In Propria Causa Testis Esse Debet* y *Nullus Idoneus Testis In Re Sua Intelligitur*, que estatuyen: Nadie tiene calidad procesal de Testigo en su propia causa. En nuestro derecho, se observa la misma

regla, pero sólo en cuanto al aspecto formal, ya que, respecto al fondo, su procedimiento se asimila a un Informe por Testigos (Hernández, 2016).

2.5 Las Presunciones del Hombre

La prueba testimonial se completa con las presunciones del hombre, o presunciones simples, que son las consecuencias que el magistrado deduce de un hecho conocido o uno desconocido (Artículo 1349 del Código Civil).

Las presunciones simples son las inducciones que el juez hace sobre los indicios que le son señalados por la ley, quedan enteramente al criterio y prudencia del magistrado, el cual no debe admitir sino presunciones graves, precisas y concordantes; esta prueba puede ser suministrada en todos los casos en que la ley admite la prueba testimonial.

Se trata simplemente aquí de reflexión y de raciocinio; el juez basa su convicción en indicios y en operaciones de la inteligencia. El procedimiento vale tanto cuánto vale quien lo realiza; implica prudencia, perspicacia y reflexión, por tal razón la ley recomienda al tribunal que sólo tenga en cuenta las presunciones graves, precisas y concordantes.

2.6 Confesión

De acuerdo a Bonetti (2012): “La confesión se define como el reconocimiento por una persona de la exactitud de lo que se alega en su contra; la ley distingue la confesión extrajudicial y la judicial” (p.103). En efecto la extrajudicial es aquella que se produce del Juez, en derecho común está sujeta a la disposición del artículo 1355 del Código Civil y se estima un medio de prueba de mucho valor decisorio, ya que el juez tiene la oportunidad de apreciarla en el acto.

Mientras que la confesión judicial es la declaración que hace en justicia la parte que la ha prestado. Según lo establecido en el artículo 1356 del Código Civil, esta no puede revocarse, ni dividirse, a menos que no se pruebe que ha sido consecuencia de un error de hecho.

El juez podrá ordenar la comparecencia personal de las partes en cualquier estado de la causa, sea de oficio o a solicitud de una de ellas. La ordenanza de comparecencia personal indicará el día, hora y lugar en que debe verificarse y dispondrá la citación de las partes tres días, por lo menos, antes de la fecha fijada para la audiencia. Cuando la comparecencia es ordenada en el curso de una audiencia, las partes presentes o debidamente representadas se tendrán como citadas (Artículos 575-576, Código Laboral, 1992).

La comparecencia de las asociaciones de empleadores o de trabajadores se hará por medio de sus representantes; la de las demás personas morales, por sus respectivos gerentes o administradores. En ningún caso podrá ordenarse la comparecencia de una asociación u otra persona moral cuyo representante, gerente o administrador no tenga conocimiento personal de los hechos controvertidos.

La solicitud de comparecencia personal hecha por una de las partes vale promesa suya de comparecer personalmente. El día de la audiencia la parte que haya solicitado la comparecencia indicará al juez, en forma concreta, los hechos sobre los cuales desea que se interrogue a la otra. Esta última puede luego de haber respondido al interrogatorio, solicitar que se interrogue a la primera sobre los mismos hechos o sobre otros que tengan relación con las cuestiones de hecho o de derecho en discusión. (Artículos 577-578, Código Laboral, 1992).

La confesión y el juramento tienen en común el consistir en declaraciones, en afirmaciones emanadas de una de las partes: según que esas declaraciones sean desfavorables o favorables a aquellos de quienes emanan, constituyen entonces una confesión o bien un juramento.

La confesión consiste en el reconocimiento de la exactitud de un hecho por parte de aquel contra quien se alega. Mediante ella se reconoce la exactitud de las pretensiones o afirmaciones del adversario. Puede ser judicial o extrajudicial. La confesión es divisible en material laboral, el juez de trabajo está capacitado para dividir confesión aceptando aquellas de sus partes que están corroboradas por los otros elementos de pruebas aportadas al proceso y rechazando las que no lo están.

El juez podrá negarse a transmitir a una de las partes las preguntas sugeridas por la otra:

1. Cuando se trate de hechos no concluyentes o no pertinentes.

2. Cuando las preguntas mismas o sus respuestas puedan referirse a hechos o circunstancias que ataque el honor o la consideración de la parte interrogada, de su cónyuge, o de uno de sus parientes o afines más próximos (Artículo 579, Código laboral, 1992).

El Código Laboral (1992) establece que una parte puede negarse a contestar una pregunta: En el caso previsto en el ordinal 2o. del artículo 579; Cuando se trate de hechos extraños al proceso o de hechos en los cuales por no haber intervenido personalmente la parte interrogada, carezca ésta de información suficiente para responder; Cuando la pregunta tenga relación con procedimientos o métodos de trabajo, descubrimientos o invenciones cuyo secreto no desee revelar la parte interrogada y tenga derecho a ello (Artículos 580, Código de Trabajo, 1992).

La falta de comparecencia o la negativa a contestar de una de las partes, sin causa justificada, puede ser admitida como presunción contra ella. El acta de interrogatorio anunciará sumariamente las preguntas hechas por el juez, requeridas o no por las partes, y sus respectivas contestaciones. Será redactada en la misma audiencia y leída allí mismo a las partes, quienes manifestarán su conformidad o reparos y firmarán, si saben y quieren hacerlo, con el juez, los vocales y el secretario. De todo esto se dará constancia al final del acta (Artículos 581-582, Código de Trabajo, 1992).

2.7 Requisitos de Forma y Fondo Para la Admisibilidad de las Pruebas

La admisibilidad de cualquiera de los modos de prueba señalados en el artículo que antecede, queda subordinada a que su producción se realice en el tiempo y en la forma determinada por este Código. Los jueces gozan de un poder soberano de apreciación en el conocimiento de estos modos de prueba. A pesar de que existe el principio de la libertad de pruebas, la ley exige para la admisibilidad de

cualquiera de los modos de prueba que su producción se ejecute con apego a la ley, o sea, en el tiempo y la forma determinada por el Código de Trabajo (Artículo 542, Código de Trabajo, 1992).

En el caso de la prueba escrita, esta debe ser depositada en la Secretaría del Tribunal de Trabajo correspondiente, con un escrito inicial. El secretario del tribunal remitirá inmediatamente copia del escrito y del documento a la parte contraria, para que en las 48 horas subsiguientes comunique por Secretaría su asentimiento o sus observaciones. Luego de vencido el plazo el juez concederá o negará lo solicitado por ordenanza que comunicará al secretario. El informativo testimonial debe aportarse en una audiencia pública, oral y contradictoria. En el caso de la confesión el juez ordenará la comparecencia personal de las partes en cualquier estado de la causa.

Esta prueba se administra mediante un procedimiento que se conoce como informativo o información testimonial. La contraprueba por testigos se denomina contrainformativo o contrainformación testimonial. En materia laboral, impera el principio de la libertad de pruebas. Todos los medios de prueba son susceptibles de formar la convicción del juez, quedando entonces, a juicio del tribunal, ordenar por sentencia una información testimonial, según las circunstancias de la causa.

La contraprueba: La contraprueba testimonial es de derecho. El Artículo 83 de la Ley 834 establece: "En toda materia y ante todas las jurisdicciones cuando el informativo es ordenado, la prueba contraria puede ser hecha por testigos sin que tenga que ser ordenada. El Artículo 16 del Código de Trabajo prevé las estipulaciones del contrato de trabajo, así como los hechos relativos a su ejecución o modificación pueden probarse por todos los medios.

Sin embargo, se exime de la carga de la prueba al trabajador sobre los hechos que establecen los documentos que el empleador, de acuerdo con este Código y sus reglamentos, tiene la obligación de comunicar, registrar y conservar, tales como planillas, carteles y el libro de sueldos y jornales. La ley confiere al tribunal de trabajo la facultad de solicitar de las oficinas públicas, de trabajadores, asociaciones de empleadores y de cualesquiera personas en general, todos los

datos e informaciones que tengan relación con los asuntos que causen en ellos (Artículo 494, Código de Trabajo, 1992).

En el litigio sobre participación del trabajador en los beneficios de la empresa, el juez de trabajo podrá ordenar la presentación de los libros de cuentas y operaciones de la empresa, ya que se trata de un medio de prueba fundamental que no puede negarse. De igual modo el juez laboral puede obtener como medio de prueba un recibo del Seguro Social.

En materia civil se considera la prueba escrita como la prueba por excelencia, en razón al carácter preconstituido, pues la misma se ha confeccionado por adelantado, antes de que haya de usarse, y no por las necesidades de la causa. La prueba testimonial y las presunciones del hombre sólo se admiten si el litigio sobrepasa determinada cuantía, y aún se excede la misma, estos medios de pruebas, no pueden prevalecer contra el escrito que pueda haberse redactado para comprobar la existencia de uno, convención o el nacimiento de una obligación (Artículo 1341, Código Civil).

Para el procedimiento civil, la prohibición de la prueba testimonial es la regla. Su admisión, al igual que la de las presunciones, es de carácter excepcional, de modo que el juez de lo civil sólo le será permitido aceptarlas como medios de prueba cuando lo autorice una disposición expresada de la ley.

En el Derecho Laboral, por el contrario no existe esta preeminencia, en el cual, por un lado todos los medios de prueba son permitidos independientemente del modo de la demanda y por el otro, cualquier otro medio de prueba puede ser utilizado en el litigio, aunque sea con la finalidad de contradecir un escrito y lograr de esta manera que se llegue a la verdad, razón por la cual el juez de trabajo puede fundamentar su decisión, tanto con los documentos aportados al debate como en las declaraciones de los testigos. Conforme a la Corte de Casación, el juez de lo laboral puede desestimar los documentos depositados por una de las partes y darles mayor crédito a las declaraciones de los testigos, gracias a la libertad de prueba.

Con algunas excepciones, deben declararse inadmisibles la prueba testimonial contra el acta notarial o la de un inspector de trabajo que comprueba el mutuo

consentimiento que extingue el contrato de trabajo. De igual manera tampoco podría ser impugnada por testigo el acta de conciliación levantada por un Tribunal de Trabajo o el auto auténtico instrumentado por el Notario Público. La validez del contenido de un acto auténtico se circunscribe a los hechos comprobados personalmente por el funcionario actuante, por lo que si este es de contenido dudoso y es cuestionado por la parte será admisible la prueba testimonial contra el acta notarial o la de un inspector de trabajo que comprueba el mutuo consentimiento que extingue el contrato de trabajo. De igual modo, tampoco podría ser impugnada por testigo el acta de conciliación levantada por un tribunal de trabajo o el acto auténtico instrumentado por Notario Público. La validez del contenido de un acto auténtico se circunscribe a los hechos comparados personalmente por el funcionario actuante, por lo que si este es el contenido dudoso y es cuestionado por la parte será admisible la prueba testimonial. En el procedimiento laboral el juez goza de un poder soberano de apreciación en el conocimiento de los medios de prueba (Artículo 542, Código de Trabajo, 1992).

El juez de trabajo disfruta de un poder soberano de apreciación respecto de los medios de prueba aducidos por las partes en el litigio. El juez no incurre en falta alguna si rechaza un medio de prueba por no creer en su sinceridad o veracidad. Pero este funcionario debe dar en su sentencia los motivos en que basa su decisión si ha desestimado un medio de prueba que ha sido pedido por conclusiones formales. La apreciación soberana del valor de los medios aportados al debate escapa al control de la casación, salvo desnaturalización de los hechos (Mingijón, 2016).

El informativo testimonial debe aportarse en una audiencia pública, oral y contradictoria, es por esto que para presentar un testigo se debe depositar la lista de testigos con al menos dos días de antelación. Las formalidades esenciales de forma para la admisión de la prueba testimonial la encontramos en el artículo 548 del Código de Trabajo, como son: los nombres, profesiones, domicilios y residencia de los testigos, y empleador a quien se le preste servicios, así como los hechos que se pretenden demostrar con la declaración.

Los testigos declararán por separado y no podrán hacerse uso de escrito, diagrama o dibujo alguno. Antes de declarar, cada uno deberá prestar juramento o hará solemnes promesas de decir la verdad. (Artículo 552, Código de Trabajo, 1992).

En otro ámbito, los testigos, podrán ser excluidos a solicitud de las partes si este es pariente, cónyuge, o que una de las partes viva bajo el mismo techo, porque se presume que este pretende favorecer a la misma, que este haya sido condenado en virtud de una sentencia irrevocable por algún crimen, entre otros aspectos que encontramos en el artículo 553 del Código de Trabajo.

2.8 Metodología empleada para el análisis de la sentencia

2.8.1 Diseño de investigación

Según lo establecido por Hernández, R., Fernández C. y Baptista L. (2010, p. 153), el diseño de la investigación consiste en trazar de forma práctica y específica el medio que se utilizará para dar respuesta a las preguntas de la investigación, debiendo adaptar tal diseño al marco circunstancial y de contenido de su análisis. En resumidas cuentas, el diseño es lo que indicará al investigador qué pasos debe seguir para alcanzar sus objetivos de estudio.

En esta investigación se utilizó un diseño no experimental, el cual consiste en la realización de una investigación sin manipular variables. En otras palabras, es un estudio donde no se hace variar intencionalmente las variables independientes.

2.8. 2 Enfoque y tipo de investigación

La investigación se basó en un enfoque cualitativo, según Hernández, R., Fernández C. y Baptista L. (2010), en este se utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación (Pág. 7). Agregan los autores que la investigación cualitativa se enfoca en comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación al contexto. (Pág. 364).

El tipo de estudio utilizado es documental, ya que se realiza una recopilación de datos bibliográficos acorde al tema objeto de investigación el cual es pruebas documentales, el despido, y las competencias y habilidades del abogado litigante en materia laboral.

Esta investigación es de tipo documental-bibliográfica debido a que fue realizada utilizando fuentes de información tales como leyes, normativas y reglamento de derecho laboral, jurisprudencia de las altas cortes, doctrina contenida en libros; estudio e investigaciones contenida en tesis, monográficos y revistas física y electrónica, entre otras fuentes.

2.8.3 Métodos y técnicas de recolección de información

El método se puede decir que es la secuencia y explicación de la trayectoria que ha seguido cualquier estudio. Así lo explica y expresa Tamayo y Tamayo (2014, p. 56), “El método es el camino a seguir mediante una serie de operaciones, reglas y procedimientos fijados de antemano de manera voluntaria y reflexiva, para alcanzar un determinado fin que puede ser material o conceptual”.

En este estudio se utilizarán los siguientes métodos:

- **Método analítico-reflexivo:** En este informe se optó por descomponer y distinguir los elementos de un todo y revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado para descubrir los distintos elementos que lo componen como las causas y los efectos.

De acuerdo a Ruiz (2014), el método analítico-reflexivo es aquel que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular, en donde es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia.

- **Método inductivo:** Se utilizó este método debido a que se partió del análisis de una sentencia para ir a la teoría general. Bernal (2010), define el método inductivo como aquel razonamiento que orienta a partir de la observación de casos particulares a conclusiones generales, parte de enunciados particulares para generalizarse. Generaliza inferencias a partir de un conjunto de evidencias. La inferencia es de abajo para arriba.

Las técnicas que se utilizaron para la recolección de los datos fueron las siguientes:

- **Grupo focal:** Se utilizó un grupo focal que según Hamui y Varela (2013) “es un espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos” (p.56), el mismo se ejecutó mediante el webinar que se organizó donde consultaron a un conjunto de expertos en materia laboral, para despejar dudas sobre el problema jurídico y para validar la propuesta sustentada en sus conocimientos, investigaciones, experiencias y estudios bibliográficos.
- **Triangulación:** A través de esta técnica se reconocieron y analizaron datos desde distintos ángulos comparándolo y contratándolo entre sí, por lo que mediante el uso de esta técnica se hizo posible contrastar las fuentes de información obtenidas mediante el grupo focal, es decir, el criterio del experto consultado, las disposiciones legales, criterios de la doctrina y lo que ha establecido la jurisprudencia. Según Benavides, & Gómez-Restrepo (2016), la triangulación se refiere al uso de varios métodos (tanto cuantitativos como cualitativos), de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno.
- **Cuestionario:** Que permitió consultar mediante preguntas a los expertos del grupo focal, para conocer las perspectivas que tienen los expertos sobre el problema detectado en el análisis de la sentencia. Este cuestionario estuvo elaborado con tres preguntas.

2.8.4 Procedimiento general

El levantamiento de datos para este tipo de método, supone, a lo menos los siguientes pasos procedimentales:

En función del objeto y objetivos de la investigación, se definirán los tipos de fuentes bibliográficas y documentales que se necesitan, como son: normativa, doctrina y jurisprudencia a nivel nacional.

En lo que respecta a la normativa, en el ámbito de derecho interno se analizará el Código de Trabajo, analizando los artículos que regulan la terminación por despido del trabajador (Artículos 87-95); concentrándose en la causal de inasistencia (88.11 del CT).

En cuanto a la jurisprudencia, se estudiarán como referencias las de la Suprema Corte de Justicia, para poder conocer el criterio de esta en torno a la problemática analizada en la Sentencia No. 133-2021-SSEN-00013 de fecha 3 de febrero de 2021 dictada por el Juzgado De Trabajo Del Distrito Judicial De Duarte.

Por último, se analizará el conjunto de las opiniones emitidas por los expertos que participaron en el webinar de fecha veinticinco (25) de marzo del año 2021, juristas reconocidos en el ejercicio con vasta experiencia y dominio en la materia laboral.

Las fuentes bibliográficas y documentales se definieron y clasificaron en función de determinados criterios de selección. Asimismo, se estableció un procedimiento de registro de las fuentes consultadas, conforme a las normas APA.

2.9 Pruebas aportadas

Las partes hicieron uso de la facultad de aportar pruebas en el proceso, las cuales fueron bastantes copiosas, tal como se detalla a continuación.

Parte demandante:

A. Documentales:

Certificado Médico expedido por la Dra. Anairy, con execuátur No.5217, en fecha 20/01/2020, mediante la cual se Certifica que atendió vía emergencia al joven Willy de Jesús, donde le indicó RX de columna y posteriormente fue referido a consulta de ortopedia.

Acto No. 140/2020 de fecha 17 de enero del año 2020, instrumentado por el ministerial Edgar Rafael Roque M. alguacil de estrado de la Cámara Penal de la Corte de Apelación del Departamento Judicial de San Francisco de Macorís, contentivo de notificación o comunicación del despido al demandante.

Acto No. 34-2020 de fecha 29 de enero del año 2020, instrumentado por el ministerial Danny Alberto Betances Pérez, alguacil de estrado de este tribunal, contentivo de notificación de la demanda y citación.

Acto No. 72-2020 de fecha 03 de marzo del año 2020, instrumentado por el ministerial Danny Alberto Betances Pérez, alguacil de estrado de este tribunal, contentivo de citación.

B. Testimoniales:

Señor Manuel Ortega Barrera, dominicano, mayor de edad, soltero, cédula de identidad y electoral No.402-1017446-8, domiciliado y residente en la calle C, casa No.21, del sector San Francisco de Asís, del municipio de San Francisco de Macorís.

C) Comparecencia personal

Señor Willy de Jesús, dominicano, mayor de edad, soltero, estudiante, portador de la cédula de identidad y electoral No.402-3531415-6, domiciliado y residente en calle Sánchez No.32, sector Jobo Bonito, del municipio de San Francisco de Macorís.

La parte demandada depositó las siguientes pruebas:

A) Documentales:

Original de Comunicación de Inasistencia de fecha 25 del mes de noviembre del año 2019, suscrita por la entidad Inversiones de Jesús Hernández, comunicada al Ministerio de Trabajo, donde se le pone en conocimiento, que el colaborador Willy De Jesús, se ausentó a sus labores sin permiso del empleador o de quien lo

represente, sin notificar la causa justa que tuvo para ello, con lo que pretende probar las causas que justificaron el despido del trabajador..

Original de Comunicación de Inasistencia de fecha 26 del mes de diciembre del año 2019, suscrita por la entidad Inversiones de Jesús Hernández, comunicada al Ministerio de Trabajo, donde se le pone en conocimiento, que el colaborador Willy De Jesús, se ausentó a sus labores sin permiso del empleador o de quien lo represente, sin notificar la causa justa que tuvo para ello, con lo que pretende probar las causas que justificaron el despido del trabajador.

Original de Comunicación de Inasistencia de fecha 30 del mes de diciembre del año 2019, suscrita por la entidad Inversiones de Jesús Hernández, comunicada al Ministerio de Trabajo, donde se le pone en conocimiento, que el colaborador Willy De Jesús, se ausentó a sus labores sin permiso del empleador o de quien lo represente, sin notificar la causa justa que tuvo para ello, con lo que pretendemos probar las causas que justificaron el despido del trabajador.

Original de comunicación de Inasistencia de fecha 10 del mes de enero del año 2020, suscrita por la entidad Inversiones de Jesús Hernández, comunicada al Ministerio de Trabajo, donde se le pone en conocimiento, que el colaborador Willy De Jesús, se ausentó a sus labores sin permiso del empleador o de quien lo represente, sin notificar la causa justa que tuvo para ello, con lo que pretende probar las causas que justificaron el despido del trabajador.

Original de Comunicación de Inasistencia de fecha 13 del mes de enero del año 2020, suscrita por la entidad Inversiones de Jesús Hernández, comunicada al Ministerio de Trabajo, donde se le pone en conocimiento, que el colaborador Willy De Jesús, se ausentó a sus labores sin permiso del empleador o de quien lo represente, sin notificar la causa justa que tuvo para ello, con lo que pretende probar las causas que justificaron el despido del trabajador.

Original del acto de notificación y comunicación, realizada al Ministerio de Trabajo en fecha 20 de enero del año 2020, suscrita por la entidad Inversiones de Jesús Hernández, donde se le pone en conocimiento a dicha entidad que el colaborador Willy De Jesús, abandonó su puesto de trabajo, y que no se presentaba a laborar sin

notificar la causa justa que tuvo para ello, con lo que pretendemos probar la fecha en la que realmente terminó el contrato y la verdadera causa de terminación de este.

Certificación No.1668607, de fecha siete (07) del mes de septiembre del año 2020, con el cual probaremos que el colaborador Willy De Jesús, desde el momento que inicio a laborar en la entidad Inversiones de Jesús Hernández, estuvo afiliado en la Tesorería De La Seguridad Social.

Planilla del personal fijo de la entidad Inversiones de Jesús Hernández, con la cual probaremos los horarios laborales de dicha empresa.

B) Testimoniales:

Señora Jennifer Díaz Maldonado, dominicana, mayor de edad, soltera, portadora de la cédula de identidad y electoral No.056-0149011-2 domiciliada y residente Calle P, No.17, del sector los Espínola, 2da etapa, del municipio de San Francisco de Macorís.

C) Comparecencia personal:

Señor Adriano José de Jesús Peralta, dominicano, mayor de edad, soltero, portador cédula de identidad y electoral No.056-0092156-2, domiciliado y residente en la urb. El Tejar, calle 2da, No.15, del municipio de San Francisco de Macorís.

2.10 Valoración de las pruebas

La valoración de la prueba constituye, indudablemente, una operación fundamental, de gran importancia en todo proceso puesto que de ella depende que el tribunal llegue mediante las pruebas aportadas a la certeza o no de un hecho o derecho contestado y, más aún en el proceso laboral, que se inclina en buscar la verdad y que la resolución de los conflictos de trabajo se realicen en apego de la justicia.

En la sentencia que se analiza, luego de haber sido apreciadas y valoradas cada una de las pruebas aportadas por las partes las cuales incluían las pruebas documentales, testimoniales y confesionales, el juez falló basándose en los siguientes elementos probatorios:

Acto número 141/2020 de fecha 17 de enero del 2020 referente a la comunicación del despido, el cual contenía errores de forma, ya que el mismo no

especificaba los días que el demandante se ausentaba de la empresa. Entonces por haber cometido esta omisión de datos que son relevantes, el Tribunal estableció que la comunicación de despido no cumplía con lo establecido en el artículo 91 del Código de Trabajo, el cual nos cita que *“En las 48 horas siguientes al despido, el empleador lo comunicará, con indicación de causa, tanto al trabajador como al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones”*, además, si nos trasladamos el artículo 93 este establece que *“el despido que no haya sido comunicado a la autoridad del trabajo correspondiente en la forma y en el término indicado del artículo 91, se reputa que carece de causa justa”* y es por esto el juez procedió a declarar injustificado el despido ejercido por la parte demandada Adriano José de Jesús Peralta, en contra del demandante Willy de Jesús, en consecuencia, se declaró resuelto el contrato de trabajo que vinculaba las partes, por culpa del demandado y con responsabilidad para la parte demandada.

En ese mismo orden, el artículo 542 del Código de Trabajo, cita que, la admisibilidad de cualquier modo de prueba, queda subordinada a que su producción se realice en el tiempo y en la forma estipuladas en este, sin embargo, en el caso que nos compete, este medio de prueba no cumplía con las condiciones de forma, porque si bien es cierto que fueron admitidas para ser incorporadas al proceso por cumplir con los requisitos para su admisibilidad, no menos cierto es que el despido la empresa lo perdió por los errores de forma, aunque se sabe que, en materia laboral, no hay nulidad de forma, sin embargo, esos errores de forma cometidos en la comunicación, se convirtieron en errores de fondo.

Para determinar el salario base y las prestaciones laborales exigidas por el demandante en su escrito inicial, el juez hizo su valoración basándose en la presunción del hombre Juris tantum que hace referencia, hasta prueba en contrario, y en el testimonio dado por la parte demandante, el cual en su demanda inicial citaba que tenía un salario de 14,208.00, quincenal y luego en audiencia expresó al tribunal que ganaba 10.000, quincenal, y como se sabe, en Derecho Laboral, se estipula que el trabajador está liberado de probar el salario devengado, por aplicación de las disposiciones del artículo 16, párrafo II del Código de Trabajo, ya que tal aspecto, debe ser probado por el empleador, a través de los documentos que

debe comunicar, registrar y conservar, así como a través de otros medios de pruebas, por lo que en ese aspecto el demandado no presentó al tribunal ninguna prueba en contrario, lo que llevó al tribunal a dar por establecido que el demandante devengaba un salario quincenal de RD\$10,000.00 tal como lo alegó el demandante en audiencia, y conforme al salario base le fueron otorgadas las prestaciones laborales solicitadas, calculando el tiempo que tenía trabajando a través de la Certificación No. 1668607, de fecha 7 del mes de septiembre del año 2020 aportada por la parte demandante, la cual demostró al tribunal el momento que inició a laborar en la entidad y que el mismo estuvo afiliado en la Tesorería De La Seguridad Social.

En lo citado anteriormente vimos la identificación de la prueba en que el juez fundamentó su decisión, es por esto que cabe destacar que de igual manera se pudo observar lo dinámica que es la prueba porque como se sabe una demanda es un conjunto de demandas, o sea que, cada reclamación constituye una demanda en sí, y es por esto que el juez a la hora de fallar lo hizo de manera separada, con relación al despido, se asentó con base en una prueba documental, en cuanto al salario, utilizó la presunción Juris Tamtun, porque la parte demandante alegada una cantidad, sin embargo, el Código de Trabajo, dice que quien tiene acceso a los libros, planillas o recibos de pago es la parte empleadora, y como la parte demandada no se pronunció al respecto, pues primo la presunción como uno de los medios de prueba para este caso.

2.11 Calificación jurídica

El juez calificó de injustificado el despido ejercido por la parte demandada Adriano José de Jesús Peralta, en contra del demandante Willy de Jesús, por carecer de justa causa, en aplicación de los artículos 91 y 93 combinados del Código de Trabajo, por no haber sido comunicado en la forma establecida en el artículo 91 del Código de Trabajo, que señala que se debe comunicar con indicación de causa tanto al trabajador como a las autoridades de trabajo, cuestión que no sucedió en el caso de la especie, pues el acto de alguacil en el cual se notifica la comunicación de despido, no se expresa una exposición de los hechos que constituye la referida falta, limitándose a expresar que faltó a su trabajo, pero sin indicar o detallar cuáles

días específicos faltó lo que era importante porque la normativa prevé en cuales casos esa inasistencia puede ser consideradas graves para motivar el despido.

Las disposiciones del artículo 93 del Código de Trabajo prescriben que es injustificado el despido que no es comunicado a la autoridad de trabajo correspondiente en la forma y en el término indicado en el artículo 91.

El despido por inasistencia al trabajo puede ejercerse cuando el trabajador ha faltado dos días seguidos sin ninguna justificación o incluso si falta dos días en el mismo mes, sin haber presentado causa justa, en cumplimiento de las prescripciones del artículo 58, el cual apunta que el trabajador debe notificar por lo menos 24 horas de antelación a la empresa.

Con respecto a los derechos adquiridos (salarios de navidad, vacaciones y beneficios de la empresa), el tribunal comprobó que la empresa no había depositado prueba de que el trabajador haya disfrutado sus vacaciones, por lo cual esta reclamación fue admitida y ordenada a pagar en virtud de las disposiciones del artículo 177. En cuanto al salario de navidad, en vista de que la parte demandada no presentó ninguna prueba, el tribunal ordenó el pago del salario proporcional de navidad reclamado, conforme a las disposiciones establecidas en el artículo 220 del Código de Trabajo. El empleador también fue condenado al pago de los beneficios de la empresa; cuyo dato no fue aportado por el empleador en aplicación de los artículos 223 del Código de Trabajo y el 38 literal C del Reglamento No. 258-93 para la Aplicación del Código de Trabajo.

El reclamo de horas extraordinarias fue rechazado, ya que el demandante no consignó cuantos días laboraba, si era de lunes a sábados o su jornada de trabajo incluía el domingo, entendiéndose el tribunal que dicha omisión vulnera el derecho de defensa de la contraparte al amparo del artículo 69 incisos 4 y 10 de la Constitución y el artículo 509 inciso 4 del Código de Trabajo.

En cuanto al reclamo de indemnización por daños y perjuicios, fundamentando su reclamación en pago de daños y perjuicios alegando que el trabajador estaba en periodo de natalidad, le fue rechazado por considerar el juez que es una falta que no está establecida en la normativa de trabajo.

2.12 Criterio del tribunal para acoger o rechazar la demanda

Luego de haber realizado un análisis del acto No. 141/2020 de fecha 17 de enero del año 2020, de comunicación de despido, que establece lo siguiente: “Único: En virtud de que establece el artículo 91 del Código de Trabajo por esta vía le comunicamos que se procedió a despedir el día 17/1/2020 al colaborador Willy de Jesús, portador de la cédula de identidad personal No.402-3531415-6, por inasistir durante dos días consecutivos y dos días en un mismo mes sin permiso del empleador o de quien lo representa sin notificar la causa justa que tuvo para ello en perjuicio de la empresa Inversiones De Jesús”, el tribunal es de criterio que la parte demandada no expresó en el acto a cuál mes y año corresponden los días de inasistencia del demandante a su trabajo ni cuales días faltó a su trabajo, por cuya omisión este tribunal ha dado por establecido que la comunicación del despido analizada no cumple con el voto de las disposiciones del artículo 91 del Código de Trabajo.

Que a criterio del tribunal la “indicación de causa”, se refiere a una exposición o narración completa de los hechos sin ninguna omisión importante o significativa de los hechos, sino a una formulación precisa las supuestas faltas; esto así para que se cumpla con el debido proceso de ley, la tutela judicial y el derecho de defensa establecido en el artículo 69 de la Constitución dominicana. Esto en aplicación del numeral 11 art. 88 del Código de Trabajo, respectivamente.

Con respecto a las indemnizaciones que por concepto de daños y perjuicios exigió el demandante; según el artículo 1382 del Código Civil, el cual establece el principio general de nuestra responsabilidad civil, todo aquel que causa un daño está obligado a repararlo, siempre que se cumplan con las reglas procesales y se reúnan las condiciones para la existencia de la responsabilidad civil, es decir: una falta, un daño o perjuicio y una relación de causa a efecto entre la falta y el daño.

Que el demandante en su escrito de demanda ha fundamentado su reclamación en pago de daños y perjuicios alegando que el trabajador estaba en periodo de natalidad.

La parte demandante ha invocado como fundamento de su reclamación en daños y perjuicio una supuesta falta que no está establecida en el Código de

Trabajo, sino que si existe en nuestro ordenamiento jurídico es la protección maternidad ha sido instituida solamente para la protección de las trabajadoras embarazadas y no de los trabajadores al tenor de los artículos 231, 232 y siguientes del Código de Trabajo.

El tribunal es de criterio que de lo antes expuesto se colige que la reclamación de daños y perjuicios de que se trata carece de fundamento legal, por lo cual deviene en improcedente y mal fundada y en consecuencia debe ser rechazada, por los motivos expuestos. Toda vez que la parte demandada no ha incurrido en ninguna falta, ni ha comprometido su responsabilidad civil en este aspecto.

En cuanto al pago de las horas extras y extraordinarias exigidas por la parte demandante el tribunal expresó lo siguiente: Que en razón de la importancia social e implicación en la salud de las personas que tienen las jornadas de trabajo y los descansos de los trabajadores, El Legislador ha resuelto regularlos, precisando: a) que la jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente, por estar a la disposición exclusiva de su empleador (Art. 146 CT); b) que la duración normal de la jornada de trabajo no puede exceder de ocho horas por día, ni de cuarenta y cuatro horas por semana para los trabajadores normales y de diez horas diarias y sesenta semanales para los trabajadores intermitentes; y que la jornada semanal de trabajo termina los sábados a las doce horas del meridiano (Arts. 147 y 150 CT y 25 del Reglamento); y c) que todos los trabajadores en general tienen derecho a un descanso semanal ininterrumpido de treinta y seis horas, que puede iniciarse cualquier día de la semana, pero que a falta de convención expresa, se inicia a partir del sábado al mediodía (Art. 163 CT).

A que el demandante basa las horas extras y extraordinarias reclamadas alegando en escrito inicial de demanda que tenía un horario de trabajo de 7:30 a.m. hasta las 5:30 p.m. en horario corrido.

Que del análisis de la exposición de la jornada de trabajo antes expuesta se infiere que en la misma el demandante no consigno cuantos días laborabas, si era de lunes a sábados o su jornada de trabajo incluía el domingo, cuya omisión constituye una violación al legítimo derecho de defensa en contra de la demandada, así como también al debido proceso, al tenor del artículo 69 incisos 4 y 10 de la

Constitución y el artículo 509 inciso 4 del Código de Trabajo; por lo cual estas reclamaciones devienen en improcedentes y deben ser rechazadas.

En ese sentido el tribunal rechazó las reclamaciones en pago de horas extras, extraordinarias por no haber sido instrumentadas con las pruebas que sustentan esta petición.

2.13 Análisis crítico

En este punto se realizará una triangulación respecto al problema jurídico que hemos estado dilucidando desde el inicio de este análisis crítico reflexivo, relacionado al nivel de conocimiento de los abogados previo a la presentación de las pruebas documentales, en los casos de despido.

Según el análisis de varias sentencias laborales, hemos podido constatar que existe un gran porcentaje de rechazo de los medios de pruebas documentales, por el hecho de no cumplir con los requisitos de tiempo y de forma, lo que nos ha llevado a cuestionar cuál es la importancia del nivel de conocimiento que deben tener los abogados al momento de presentar los medios de pruebas ante los tribunales y que estos puedan tener éxito en la presentación de los mismos.

En base a lo antes expuesto y para sustentar las pretensiones de este estudio han surgido las siguientes cuestionantes: En materia Laboral, ¿Cómo contribuiría el nivel de conocimiento de los abogados en cuanto a los procedimientos para la presentación y análisis de las pruebas documentales previo a la presentación de éstas en el Tribunal? ¿Cuáles son los errores principales que se pueden cometer al momento de la comunicación de despido y si esos errores de forma pueden tener una influencia directa con el fondo del litigio? ¿Cuáles mecanismos deben utilizar los abogados para verificar que las pruebas permitan una efectiva defensa de los derechos del cliente?

Para satisfacer las interrogantes que han surgido en el trayecto de este análisis, nos apoyamos en la sapiencia del experto laboralista Lic. José Almonte, quien a su criterio expresó lo siguiente:

Respecto a cómo contribuiría el nivel de conocimiento de los abogados en cuanto a los procedimientos para la presentación y análisis de las pruebas documentales previo a la presentación de estas en el Tribunal, el experto señaló que el primer paso es el estudio de las piezas o pruebas, es decir, se debe determinar de qué lado estamos, y a quien representamos. Luego, se debe proceder a analizar las pruebas que les convienen a nuestro representado, porque de no analizar correctamente podríamos estar dando las pruebas a las partes que nos adversan.

Continúa expresando el jurista, que otro paso que debe realizar el abogado es el de determinar cuáles son las pretensiones o reclamaciones de las partes y, por último, el abogado debe observar la factibilidad o no de la prueba a aportar, porque existen pruebas que benefician a ambas partes, sin embargo, al momento de ponderarla nos damos cuenta que beneficia más a la parte que nos adversa, que a nuestro representado, por vía de consecuencia no es correcto depositarla.

En lo relativo a los errores principales que se pueden cometer al momento de la comunicación de despido, el experto es de criterio que uno de los errores es la notificación de la comunicación del despido fuera del plazo previsto por la ley, ya que la misma establece que dicha forma de terminación del contrato debe comunicarse en un plazo de 48 horas tanto al Ministerio de Trabajo, como al trabajador, sin embargo, existen muchos procesos en los que se le notifica a uno de los dos fuera de plazo, eso conlleva a que el despido sea declarado injustificado, aun el trabajador reconozca la falta o las faltas.

Otro error que suele ocurrir con bastante frecuencia es que solamente se comunique a una de las partes establecidas por la ley, ya sea al Ministerio de Trabajo o al trabajador; puede darse también el caso de que se le comunique al Ministerio de Trabajo, las faltas, pero resulta que al trabajador le comunicaron otras faltas.

Otras de las razones por las que este puede ser rechazado es que solo se establezca que se está despidiendo, sin establecer la causa, y siguiendo esa misma línea, cuando el despido es por dos ausencias del empleado, en días consecutivos o

en un mismo mes sin previa notificación a su empleador, más sin embargo, en la carta de despido se obvian las fechas en que el empleado se ha ausentado.

Estos errores de forma pueden tener una influencia directa con el fondo del litigio, pues aun teniendo la razón, las situaciones antes descrita dan lugar a que el despido sea declarado injustificado, por lo que se termina perdiendo, por no agotarse el proceso conforme lo que dispone la normativa de trabajo.

El experto explicó que existen diversos mecanismos que puede utilizar los abogados para verificar que las pruebas permitan una efectiva defensa de los derechos del cliente, el primero es determinar qué se reclama; lo segundo, es observar los plazos procesales, es decir, el plazo en que sucedió el hecho y la fecha en que se deposita la instancia; el tercero, darle seguimiento al proceso desde su inicio, esto implica un control absoluto del mismo, lo cuarto, es una comunicación sincera con el representado y por último sería analizar los hechos y el derecho de manera objetiva. Además de utilizar todo lo que tenga el cliente que pueda servir como instrumento de prueba que les ayude a sustentar su defensa.

Despido

El Código de Trabajo en su artículo 87 define el Despido como la resolución del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del empleador, externado que esta forma de terminación es justificada cuando el empleador prueba la existencia de una justa causa prevista al respecto en este Código.

Por su parte la doctrina en palabra del reconocido tratadista Rafael Albuquerque la define como la resolución del contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador. En esa misma línea, otro ilustre jurista, Lupo Hernández Rueda, ha expresado en su obra el Despido y Jurisprudencias, que el despido es el derecho reconocido al patrono de rescindir el contrato cuando el trabajador ha incurrido en falta grave e inexcusable.

Las disposiciones legales y doctrinales refieren que se trata de una forma de terminación exclusiva del empleador, y que es necesario alegar causas para que el mismo sea efectivo y no se produzca el incumplimiento contractual del empleador.

Ahora bien, tal como señala Lupo Hernández Rueda, en su Código Anotado, el despido tiene efecto jurídico, cuando llega a conocimiento del trabajador la decisión unilateral de poner fin al contrato de trabajo, en ese instante termina la relación de trabajo que liga a las partes, dado que el despido no existe ni puede producir efecto cuando es desconocido por la parte afectada, por lo que la voluntad de poner fin al contrato de trabajo debe ser comunicada a la parte afectada, exigiendo para la existencia del despido una manifestación categórica del empleador de poner término al contrato de trabajo.

Este despido debe ser comunicado a la autoridad de trabajo competente, con la indicación de la causa, a fin de que esa pueda ejercer el debido control del cumplimiento de la ley.

Las causales por las cuales el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo se consagran en el artículo 88 del Código de Trabajo que indica lo siguiente:

“El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo despidiendo al trabajador por cualquiera de las causas siguientes: 1. Por haber el trabajador inducido a error al empleador pretendiendo tener condiciones o conocimientos indispensables que no posee, o presentando referencias o certificados personales cuya falsedad se comprueba luego; 2. Por ejecutar el trabajo en forma que demuestre su incapacidad e ineficiencia. Esta causa deja de tener efecto a partir de los tres meses de prestar servicios el trabajador; 3. Por incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad o de honradez, en actos o intentos de violencias, injurias o malos tratamientos contra el empleador o los parientes de éste bajo su dependencia; 4. Por cometer el trabajador, contra alguno de sus compañeros, cualesquiera de los actos enumerados en el apartado anterior, si ello altera el orden del lugar en que trabaja; 5. Por cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el empleador o los parientes que dependen de él, o contra los jefes de la empresa, algunos de los actos a que se refiere el ordinal 3o. del presente artículo; 6. Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales, durante el desempeño de las labores o con motivo de éstas, en los edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas, productos y demás objetos

relacionados con el trabajo; 7. Por ocasionar el trabajador los perjuicios graves, mencionados en el ordinal anterior, sin intención, pero con negligencia o imprudencia de tal naturaleza que sean la causa del perjuicio; 8. Por cometer el trabajador actos deshonestos en el taller, establecimiento o lugar de trabajo; 9. Por revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa; 10. Por comprometer al trabajador, por imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficina u otro centro de la empresa o de personas que allí se encuentren; Código de Trabajo de la República Dominicana 51 11. Por inasistencia del trabajador a sus labores durante dos días consecutivos o dos días en un mismo mes sin permiso del empleador o de quien lo represente, o sin notificar la causa justa que tuvo para ello en el plazo prescrito por el artículo 58; 12. Por ausencia, sin notificación de la causa justificada, del trabajador que tenga a su cargo alguna faena o máquina cuya inactividad o paralización implique necesariamente una perturbación para la empresa; 13. Por salir el trabajador durante las horas de trabajo sin permiso del empleador o de quien lo represente y sin haberse manifestado a dicho empleador o a su representante, con anterioridad, la causa justificada que tuviere para abandonar el trabajo; 14. Por desobedecer el trabajador al empleador o a sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado; 15. Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados por la ley, las autoridades competentes o los empleadores, para evitar accidentes o enfermedades; 16. Por violar el trabajador cualesquiera de las prohibiciones previstas en los ordinales 1o, 2o, 5o y 6o. del artículo 45; 17. Por violar el trabajador cualesquiera de las prohibiciones previstas en los ordinales 3o. y 4o., del artículo 45 después que el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones lo haya amonestado por la misma falta a requerimiento del empleador; 18. Por haber sido condenado el trabajador a una pena privativa de libertad por sentencia irrevocable; 19. Por falta de dedicación a las labores para las cuales ha sido contratado o por cualquier otra falta grave a las obligaciones que el contrato imponga al trabajador.”

Las faltas señaladas por el Código de Trabajo pueden agruparse en categorías de la siguiente manera:

- a) Faltas de la obligación de prestar servicios

- b) Faltas a las obligaciones de tipo moral
- c) Faltas de obligaciones de lealtad
- d) Faltas de obligaciones de subordinación
- e) Faltas imputadas por leyes, reglamentos o por el contrato.

Respecto a las faltas la Suprema Corte de Justicia ha indicado que no es indispensable la existencia de un perjuicio para que exista la falta imputable al trabajador (Sent. 9 de marzo 1956, B.J. 548, p. 484).

Se hace necesario expresar que no toda falta del trabajador es causa legal del despido, por ejemplo, existe situaciones precisas en las cuales se prohíbe, declarar nulo o inexistente o no se justifica un despido, de forma específica, un despido no se puede fundar en motivos discriminatorio (raza, color, idioma o lengua, status social, origen, religión, estado matrimonial, sexo, ideas políticas, actividad sindical, participación en huelgas legales, embarazo, afiliación a un sindicato)

En el caso de la discriminación, además del Artículo 39 de la Constitución de la República, que dispone la no discriminación como un derecho fundamental, existen otras disposiciones que establecen principios para la no discriminación. Entre estas disposiciones se encuentra el Código de Trabajo, cuyo Principio VII establece: “Se prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia, basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección a la persona del trabajador (...)”.

El artículo 39, numeral 4 del mismo texto constitucional plantea que “La mujer y el hombre son iguales ante la ley, se prohíbe cualquier acto que tenga como objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos fundamentales de mujeres y hombres”.

La no discriminación en el empleo es uno de los aspectos más vigilados por las normas, tanto para el acceso como para la permanencia en el puesto de trabajo, ya que implica para las personas trabajadoras un daño a su moral y dignidad, pero, además, reduce sus oportunidades de desarrollo personal y social.

El artículo 233: "La mujer dominicana no puede ser despedida de su empleo por el hecho de estar embarazada. Todo despido por embarazo es nulo". El Art. 234 dice que no se puede obligar a la mujer embarazada a hacer esfuerzos físicos que puedan poner en peligro a la mujer o a la criatura. El Art. 235 establece que, si el trabajo que realiza la mujer embarazada es dañino o peligroso para la salud de la mujer o el niño, el empleador está obligado a buscarle otro tipo de trabajo para que desempeñe. (Código de Trabajo de la República Dominicana, 1992)

Si un empleador decidiera realizar el despido antes de los seis meses posteriores al parto, debe someter la decisión al Ministerio de Trabajo en el departamento correspondiente y establecer las causas de la medida.

La trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a un descanso obligatorio durante las siete semanas que preceden a la fecha probable del parto y las siete semanas que le siguen.

El propósito de la norma de trabajo es asegurar, hasta donde sea posible, la estabilidad en la relación de trabajo, que, por tanto, los hechos susceptibles de justificar la ruptura de esa relación deben ser siempre graves. (Cas. Del 27 de julio de 1960. B. J. No. 600, p. 1487).

Lo anterior se fundamenta en el principio I, del Código de Trabajo establece que: *El trabajo es una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Este debe velar porque las normas del derecho de trabajo se sujeten a sus fines esenciales, que son el bienestar humano y la justicia social.*

Así las cosas, debe ser una falta grave imposibilitar la subsistencia del contrato de trabajo, capaz de hacer imposible la continuación de la convivencia en el trabajo, del empleador, y del trabajador.

La Suprema Corte de Justicia ha entendido que además la falta grave debe ser: a) una falta contractual o legal, sin embargo el artículo 88, inciso 18, necesariamente no conlleva una falta cometida en ocasión o por consecuencia del trabajo; b) la falta debe ser inexcusable, por ejemplo como en el caso de que tenía permiso o autorización para dejar de asistir al trabajo o abandonar su faenas o para

no cumplir sus obligaciones contractuales; c) las violaciones de disposiciones legales de carácter general. (Cas. Del 1 julio de 1960, B. J. No. 599, p. 1137).

El artículo 90 del Código de Trabajo establece que: “El derecho del empleador a despedir al trabajador por una de las causas enumeradas en el artículo 88, caduca a los quince días. Este plazo se cuenta a partir de la fecha en que se ha generado ese derecho.”

El artículo 91 del Código de Trabajo dice “En las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, el empleador lo comunicará, con indicación de causa, tanto al trabajador como al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones.”

El artículo 93 del Código de Trabajo dice “El despido que no haya sido comunicado a la autoridad de trabajo correspondiente en la forma y en el término indicado en el artículo 91, se reputa que carece de justa causa. La querrela del trabajador, en ningún caso suple la obligación del empleador.”

La presunción que establece el artículo 93 de la Ley 16-92, en cuanto a la comunicación del despido, indicando su causa y/o forma, es una presunción “Juris Et de Jure”, que no admite la prueba en contrario, lo que impide al juez laboral la apreciación de las pruebas que justifiquen el hecho en sí del despido, por ser por mandato de la Ley injustificado de pleno derecho.

El artículo 95 del Código de Trabajo establece cuales son las indemnizaciones a que tiene derecho un trabajador para el caso de ser despedido injustificadamente y que consisten en el pago del preaviso, la cesantía, más una indemnización de lucro cesante sin que esta suma exceda de 6 meses de salarios.

La inasistencia al trabajo como causal de despido

La inasistencia al trabajo es una de las causales más frecuente de despido en República Dominicana. Este derecho se genera con la inasistencia al trabajo durante dos días consecutivos, o dos días en el mismo mes. La falta de puntualidad la asistencia parcial, durante dos días (dos medios días durante dos días consecutivos o dos días durante el mismo mes no justifica el despido).

Se evidencia que para la caracterización de la falta de inasistencias en virtud de las disposiciones del artículo 88 numeral 11 se requiere que las inasistencias ocurran en un mismo mes, es un determinado mes calendario, no en un el periodo de un mes a contar de la primera inasistencia al trabajo que se trate de inasistencia consecutivas.

Para el trabajador liberarse de toda sanción debe probar que tenía permiso del empleador, que le participó a este o a su representante (Art. 58 del CT.) la causa justa que tuvo para no asistir al trabajo.

La inasistencia constituye un estado continuo de falta, que consecuentemente, cuando ella ocurre, la caducidad del artículo 90 del CT, no expira a los quince días de la primera inasistencia (Cas. De 3 de julio de 1959, B.J. No.588, 1370).

Las pruebas del despido

El tratadista Polanco (2019) define la prueba como aquellos elementos de convicción tendentes a establecer la verdad de una alegación y los medios empleados para evidenciar y justificar la legitimidad del derecho argüido. La palabra prueba proviene del latín “probare” que significa demostración de la existencia de un hecho material o de un acto jurídico en las formas admitidas por la ley.

En materia laboral los medios de pruebas se establecen por los siguientes modos, de acuerdo con el artículo 541 de Código Laboral, la existencia de un hecho o de un derecho contestado, en todas las materias relativas a los conflictos jurídicos, puede establecerse por los siguientes modos de pruebas:

1. Las actas auténticas o las privadas;
2. Las actas y registros de las autoridades administrativas de trabajo;
3. Los libros, libretas, registros y otros papeles que las leyes o los reglamentos de trabajo exijan a empleadores o trabajadores;
4. El testimonio;
5. Las presunciones del hombre;
6. La inspección directa de lugares o cosas;

7. Los informes periciales;
8. La confesión;
9. El juramento. (Artículo 541, Código Laboral, 1992)

En necesario resaltar que el despido se puede probar por cualquiera de los modos de pruebas establecido en la normativa de trabajo en su articulado 541, es decir, a través de la prueba escrita, testimonial, pericial, confesional, presunciones o juramentos, ya que en esta materia no existe preferencia legal en torno a prueba, así lo ha juzgado la Suprema Corte de Justicia (1999), máximo tribunal que ha expresado que en materia laboral no existe jerarquización de los medios de pruebas, gozando los jueces de fondo de un soberano poder de apreciación de las mismas, sin que haya distinción entre los diversos tipos de prueba. (Sent.No.41, B.J.1059, p.628), por lo que se puede expresar que el juez se atiene soberanamente, a las que considera decisiva para la solución del caso.

Empero en el presente estudio nos concentramos en la prueba documental literal, de manera específica a las formalidades de la carta que comunica el despido, y la prueba del hecho del despido.

La prueba literal es la que resulta de los escritos, tales como registros de contabilidad, actos que hayan sido redactados al momento de una convención o de un hecho jurídico para establecer su existencia. Se distinguen dos categorías de actos; los actos auténticos y los actos bajo firma privada.

Este modo de prueba tiene su fundamento legal en el Artículo 543 del Código Laboral, el cual prescribe que la parte que desee hacer valer como modo de prueba un acta auténtica o privada, actas o registros de las autoridades administrativas de trabajo o libros, libretas, registros o papeles de los señalados en el ordinal 3o. del artículo 541, está obligada a depositarlos en la secretaría del tribunal de trabajo correspondiente, con un escrito inicial, según lo prescrito en los artículos 508 y 513 del Código Laboral.

No obstante, dispuesto en el artículo que antecede, es facultativo para el juez, oídas las partes, autorizar, con carácter de medida de instrucción, la producción posterior al depósito del escrito inicial, de uno o más de los documentos señalados

en dicho artículo: 1o. Cuando la parte que lo solicite no haya podido producirlos en la fecha del depósito del escrito inicial, a pesar de haber hecho esfuerzos razonables para ello y siempre que, en dicho escrito, o en la declaración depositada con éste, se haya reservado la facultad de solicitar su admisión en el curso de los procedimientos, especificando el documento de que se trata; 2o. Cuando la parte que lo solicite demuestre satisfactoriamente que en la fecha del depósito de su escrito inicial desconocía la existencia del documento cuya producción posterior pretende hacer, o cuando la fecha de éste fuere posterior a la del depósito de su escrito inicial (Artículo 544, Código Laboral, 1992).

La solicitud de autorización indicada en el artículo 544 debe hacerse por escrito que deposita la parte interesada junto con el documento cuya producción pretenda hacer, indicando el hecho o el derecho que se proponga probar con él. El secretario del tribunal remitirá inmediatamente copia del escrito y del documento a la parte contraria, para que en las cuarenta y ocho horas subsiguientes comunique por secretaría su asentimiento o sus observaciones a lo solicitado (Artículo 545, Código Laboral, 1992).

En las cuarenta y ocho horas subsiguientes al vencimiento del plazo señalado en la última parte del artículo 545, el juez concederá o negará lo solicitado, por ordenanza que comunicará el secretario a las partes un día después de su fecha, a más tardar (Artículo 546, Código Laboral, 1992). La ordenanza que autorice la producción señalará a cada una de las partes un término no menor de tres días ni mayor de cinco para que exponga en secretaría, verbalmente o por escrito sus respectivos medios en relación con la nueva producción.

El término señalado a la parte contra quien se haya producido el documento correrá a contar de la notificación hecha por la contraria. La producción de las actas o registros de las autoridades administrativas de trabajo se hará siempre mediante copias certificadas por el jefe de la oficina en la cual existan los originales de los mismos (Artículo 547, Código Laboral, 1992). Las partes podrán hacerse certificar por el Departamento de Trabajo o por la autoridad local que ejerza sus funciones copias del contenido de sus respectivos libros, libretas, registros o papeles que

hayan de producir en una contestación, cuando el uso al cual están destinados éstos o alguna disposición legal o reglamentaria no permitan depositarlos en la secretaría.

a) Las Actas Auténticas o las Privadas: En materia de trabajo, la prueba escrita, tales como: Los actos auténticos instrumentada por un oficial público competente en el ejercicio normal de sus funciones: Las actas o documentos privados, redactados por particulares, las partes o terceros; los actos y registros de las autoridades administrativas del trabajo y los libros, libretas, registros y otros documentos que la ley impone al empleador y a los trabajadores, no se imponen sobre ningún otro medio legal de prueba, gozando el juez, de un poder soberano de apreciación de los medios legales de prueba.

El Artículo 549 del Código de Trabajo prevé una excepción cuando manifiesta: “No pueden admitirse testimonio contra el contenido de una ata escrita, cuya validez haya sido reconocida o declarada”. Por ejemplo: “La terminación por mutuo consentimiento instrumentada ante Notario Público o ante la autoridad de trabajo competente.

b) Las Actas y Registros de las Autoridades Administrativas de Trabajo: Los registros oficiales de contratos, recibos o recepción de documentos en la SET, son medios de pruebas reconocidos por el Código de Trabajo (1992). Igualmente, los informes y actos de infracción con las limitaciones que prevé la ley. En cuanto a las resoluciones que dicten las autoridades administrativas del trabajo, la última palabra la tienen los tribunales de justicia.

c) Los Libros, Libretas, Registros, entre otros: Estos documentos adquieren cierta relevancia en el Código de Trabajo (1992), no sólo porque les da una categoría de medio legales de prueba, sino porque el Artículo 16 exime a los trabajadores de la carga de la prueba, de los hechos que establecen los documentos que el empleador debe comunicar, registrar y conservar, a las autoridades de trabajo, tales como: planillas, carteles y libros de sueldos y jornales.

La jurisprudencia ha establecido que el despido es una cuestión de hecho, cuya prueba a cargo del trabajador aprecian soberanamente los jueces (Sent. 22 enero 1998, No. 10, B. J. 1046, p. 304)

Corresponde al trabajador que invoca la terminación del contrato de trabajo por voluntad unilateral del patrono, probar el despido que ha sido objeto, (Sent. 17 marzo 1965, B.J. 656, P. 346)

En ocasión de una demanda por despido injustificado, es a la parte demandante a quien corresponde demostrar la existencia de ese despido; cuando esa prueba se ha producido, está a cargo del empleador demostrar la justa causa invocada por él para poner fin al contrato de trabajo, pues en principio a quien alega un hecho en justicia debe probarlo, y si se tratare de hacer una prueba negativa es imposible hacer la misma, por lo que el hecho de que se haya reconocido la existencia del contrato de trabajo invocado por el Código de Trabajo, no libera a este de la obligación de probar el alegado despido, pues la referida presunción, así como la indicada en el artículo 16 del Código de Trabajo, no alcanza el hecho del despido, el cual, en toda demanda en pago de prestaciones laborales por despido injustificado, debe ser probado por el trabajador demandante. (B.J. 1074, pa. 479-485)

Verbigracia, en una causa en la que el empleador niega el despido, no hay carta de comunicación donde se muestra la voluntad de la terminación por parte de la parte empleadora, entonces corresponde al trabajador probar el despido que ha sido objeto, debiendo resaltar que una certificación del departamento de trabajo afirmación que no existe comunicación del patrono notificando el despido de trabajo, no constituye la prueba de la existencia del despido.

En los casos que el empleador admite haber despido un trabajador, adquiere la obligación de probar las faltas que sirvieron de fundamento para la terminación del contrato de trabajo, sin cuya prueba el despido no podrá ser declarado justificado (Sent. 14 julio 1999, No. 18, B. J. 1064, p. 636)

El despido debe ser probado de forma clara, y debe ser el resultado de una manifestación de la voluntad unilateral del trabajador.

De igual manera el juez laboral no puede rechazar el pedimento de prescripción de la acción ante la indeterminación de la fecha del despido, sino que,

en uso de su papel activo, debe ordenar medidas de instrucción para precisar esa fecha.

La carta de comunicación de despido debe tener la indicación de motivos.

El despido debe ser comunicado con indicación de causa al Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones y al trabajador. Es necesario tener en cuenta que después de comunicado el despido, no pueden alegarse otras causas que las ya contenidas en la comunicación.

La obligación de indicar los motivos del despido responde al interés de preservar el derecho de defensa o permitir a las autoridades cumplir con su deber de vigilancia en el respeto y cumplimiento de la ley o responde a fundamentalmente a razones vinculadas con la política del empleo.

Despido: Arts. 91 y 94 del CT No comunicación del despido limita prueba del despido, pero la de otros aspectos en Litis Como el pago de un suplemento de salario, en base a que lo pagado era inferior a la tarifa, es independiente de la cuestión del despido, el juez debe darle al patrono la oportunidad de probar que esa reclamación es infundada, aun cuando se encuentre impedido de probar la justificación del despido. (B.J. 742, Pág. 2203)

En los casos de despido por inasistencia del trabajador, es necesario que se establezca los días que éste faltó a su trabajo, que las inasistencias no tienen un motivo justificado, entendiéndose que el solo hecho de que un trabajador deje de asistir a sus labores no es una falta justificativa de despidos, sobre todo si la inasistencia es justificada y es de conocimiento del empleador, de lo que se extrae los siguientes requisitos: los días que faltó, inasistencia justificada y de conocimiento del patrono.

Hernández (2014) explica que el papel activo del juez laboral le permite dar a la terminación del contrato de trabajo la calificación que corresponda, atendiendo los hechos de la causa, por lo que se actúa correctamente cuando el tribunal tras la sustentación de la causa estableció que el contrato de trabajo no terminó por despido injustificado, sino por un estado de salud no podía seguir laboral, lo que hacía que el empleador adquiere la obligación dispuesta por el artículo 82 del

Código de Trabajo para estos caso, y no la de pagar preaviso y auxilio de cesantía, como había sido reclamado, con lo que hizo un uso adecuado de su papel activo y de las facultades que le otorga el artículo 534 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

3.1 Hallazgos y Reflexiones del equipo

Conforme a lo analizado en la legislación laboral, la doctrina y la jurisprudencia, hemos forjado la opinión de que el despido sólo procede cuando el trabajador ha incurrido en una o algunas de las faltas taxativamente señaladas en el artículo 88 del Código de Trabajo. La inasistencia del empleo por un día no puede ser causa de despido, se requiere conforme a las disposiciones del artículo 88 numeral 11 que el trabajador sin justa causa no asista al trabajo dos días consecutivos, o dos días en un mismo mes, se trata de una falta continua que consecuentemente, cuando ella ocurre, la caducidad del artículo 90 del CT, no expira a los quince días de la primera inasistencia.

El despido que no es comunicado al Departamento de Trabajo correspondiente, dentro de las 48 horas después de haberse ejercido, en franca inobservancia de las disposiciones legales vigentes, lo cual de por sí, es suficiente para presumir irrefragablemente que el mismo carece de justa causa, lo que es una fiel interpretación del Art. 93 del Código de Trabajo, por lo que la omisión sustancial que viola los preceptos del artículo 91 de la ley 16-92, convierte pura y simplemente el despido ejercido en injustificado, por mandato expreso del artículo 93 de la Ley 16-92.

Las disposiciones de los artículos 91 y 93 instituye de forma categórica que la sola causa de no comunicar el despido en la forma y en el plazo establecido en el artículo 91 del Código de Trabajo, es suficiente para que el Tribunal apoderado, sin examinar ninguna otra prueba, declare injustificado el despido en contra del trabajador demandante, ya que resulta infructuosa toda medida de instrucción tendiente a probar la justa causa del despido.

El legislador dominicano en el caso de la especie ha cargado el fardo de la prueba al empleador cuando realiza un despido fundamentado en cualquiera de los ordinales del artículo 88 y cuando ha dicho en el artículo 95 del Código de Trabajo Dominicano lo siguiente: Si el empleador no prueba la justa causa invocada como fundamento del despido, el tribunal declarará el despido injustificado y resuelto el contrato por causa del empleador.

Sin embargo, en los casos que el empleador niega haber realizado el despido, corresponde al trabajador probar el hecho del despido. Cuando el trabajador demuestra satisfactoriamente el hecho material del despido o el patrono admite haberlo ejercido, este último adquiere la obligación, en primer término, de probar que comunicará el mismo a las autoridades de trabajo dentro del plazo correspondiente, y, en segundo término, la justeza del despido operado.

La parte demandante debe depositar pruebas que demuestran que entre las partes en litis existiera una relación laboral, es decir, se deben aportar pruebas que permitan la configuración de los elementos constitutivos del contrato de trabajo.

Corresponde a la empresa que alega un despido justificado suministrar las pruebas de dicho despido, para demostrar así la falta de trabajador, cuando se trata de inasistencia la carta debe bastarse por sí misma, debiendo detallar de manera específica los días en que se ha ausentado el empleado y que la inasistencia no es justificada y de conocimiento del patrono.

Nos encontramos completamente de acuerdo con la posición del experto en relación a como contribuiría el nivel de conocimiento de los abogados en cuanto a los procedimientos para la presentación y análisis de las pruebas documentales previo a la presentación de estas en el Tribunal, pues es común que se pierda un proceso o causa por el abogado no realizar una correcta presentación y análisis de las pruebas previo a su depósito, el experto sugiere en primer lugar, que se debe determinar de qué lado estamos, es decir, si representamos a la parte demandante trabajador (a) o demandada, denominado empleador o patrono. El segundo paso, es analizar las pruebas que les conviene a nuestro representado, para no entregar pruebas a la parte adversa, en este punto es importante que el abogado conozca del

procedimiento y la carga de la prueba, también debe determinar las pretensiones, tomando en cuenta que puede darse el caso, de que una prueba pueda beneficiar a ambas partes, o puede beneficiar más a la otra parte, por lo que, lo correcto sería no realizar el depósito de la referida prueba.

De los resultados obtenidos en la triangulación de la doctrina, la jurisprudencia, la sentencia analizada y la consulta a los expertos, podemos señalar algunos de los errores incurrido por los abogados, previo al depósito de las pruebas documentales ante el Tribunal, relativo al despido, entre estos se encuentran: a) La notificación del despido al Ministerio de Trabajo fuera del plazo de las 48 horas; b) Que solo se comunique a una de las partes establecidas en la ley, ya sea al Ministerio de Trabajo o al trabajador; c) Diferencia entre las faltas comunicadas al trabajador y las comunicadas al Ministerio de Trabajo; y d) Que solo se establezca que se está despidiendo sin establecer la causa. Procesos que se pierden por no haberse efectuado un análisis de la factibilidad sobre las pruebas aportadas.

Estos errores dan lugar a que el despido sea declarado injustificado, esto quedó evidenciado en la sentencia 133-2020-ELAB-00021, con motivo de una demanda laboral por despido injustificado, donde el juez declaró el despido como injustificado porque la parte demandada, en su comunicación de despido alegaba una de las causas plasmadas en el artículo 88 del Código de Trabajo específicamente la del numeral 11 que es por el empleado ausentarse de sus labores durante dos días consecutivos o más de dos días en un mismo mes sin el permiso del empleador y sin ninguna notificación previa, sin embargo, dicha comunicación no establecía cuales habían sido los días de tales ausencias. Por lo que, al redactar y comunicar la carta de despido, el abogado debe tomar en cuenta que cumpla con las disposiciones legales del art. 91 del Código de Trabajo, es decir, con indicación de causa.

Para presentar una defensa adecuada de las pretensiones del cliente, el abogado debe en primer lugar determinar que se reclama; observar los plazos procesales, las fechas en que sucedieron los hechos y un amplio dominio de la normativa laboral, para determinar la mejor manera de defenderse o reclamar sus

derechos, estos aspectos, sin lugar a dudas pueden marcar la diferencia entre ganar y perder el litigio.

3.2 Conclusiones

A continuación, se presentan las conclusiones relativas a la investigación realizada en torno al tema de investigación, cuyo objetivo general fue determinar el Nivel de conocimiento de los abogados, previo a la presentación de las pruebas documentales, por ante el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Duarte, en el período enero 2020-febrero 2021, se puede concluir de la siguiente manera:

El despido es un derecho del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral fundamentado en una falta de trabajador, según las disposiciones del artículo 87 del Código de Trabajo. Dicho despido puede estar fundado en cualquiera de las causales del artículo 88 de la referida legislación.

Cuando el empleador ejerza el despido con una justa causa el contrato termina sin responsabilidad para este y solo deberá pagar al trabajador los derechos adquiridos, los cuales deben pagar independientemente de la forma de terminación del contrato de trabajo. Si es injustificado deberá pagar al trabajador además de los derechos adquiridos, el preaviso omitido, el auxilio de cesantía y una indemnización.

En caso de ruptura del contrato por despido justificado corresponde al empleador, aportar la prueba de que el despido fue comunicado en tiempo hábil a las Representación Local de trabajo y al empleado. La comunicación de despido es una prueba de suma importancia para la suerte del proceso, porque es la que determina la justeza del despido, pues de las disposiciones del artículo 93 contempla una presunción legal irrefragable, en cuanto a que el despido que no haya sido comunicado a la autoridad de trabajo correspondiente en la forma y en el término indicado en el artículo 91, se reputa que carece de justa causa.

En los casos que el profesional del derecho recomienda al empleador la ruptura por despido, debe verificar y constatar la existencia de una de las causales que se encuentran establecida en el artículo 88, que esté en plazo para ejercer el

despido por esa causa (caduca a los 15 días, salvo si se trata de faltas continuas), que se comunique tanto al Ministerio de Trabajo como al trabajador en el plazo del artículo 91, y que en dicha carta se comunique la falta, no pudiendo añadir otra causal con posterioridad.

El abogado que se encuentre apoderado de un proceso de esta naturaleza, debe tener en cuenta que el despido debe comunicarse al Departamento Local de Trabajo, en dicha comunicación se debe detallar la causal y su amparo legal correspondiente en el ordinal del artículo 88 del Código de Trabajo, debiendo comunicar de igual manera el despido (con las mismas causales) al trabajador, como lo manda el artículo 91 del Código de Trabajo, pues el despido se concretiza en el momento en que el trabajador es enterado de la decisión del empleador de poner término al contrato de trabajo.

En lo relativo a los errores principales que se pueden cometer al momento de la comunicación de despido, estos incluye: la notificación de la comunicación del despido fuera de plazo previsto, cuando la ley establece que dicha forma de terminación del contrato debe comunicarse en un plazo de 48 horas tanto al Ministerio de Trabajo, como al trabajador, sin embargo, existen muchos procesos en lo que se le notifica a uno de los dos fuera de plazo, eso conlleva a que el despido sea declarado injustificado, aun el trabajador reconozca la falta o las faltas. Otro error que se comete es que solamente se comunique a una de las partes establecidas por la ley, ya sea Ministerio de Trabajo o trabajador; en ocasiones se comunica a las autoridades de trabajo, falta diferente a la comunicada al trabajador.

Otros errores en la comunicación es señalar en ella que se está despidiendo, pero sin establecer causa, o cuando no se hace una exposición de los hechos que configuran dicha falta, como el caso que se estudia, cuando el despido es por dos ausencias del empleado, en días consecutivos o en un mismo mes sin previa notificación a su empleador más, sin embargo, en la carta de despido se obvian las fechas en que el empleado se ha ausentado.

Los errores señalados en los párrafos precedentes son omisiones graves que constituye vulneración de derechos constitucionales, como el derecho al trabajo,

porque estos requisitos permiten que para poder despedir el empleador tenga que hacerlo por una causa grave y comunicándose a la autoridad de trabajo para que tenga control de esto; además de que vulnera el derecho de defensa de las partes de conocer los motivos por el cual se está terminado la relación de trabajo y que dicha ruptura se ha hecho conforme a las disposiciones de la norma de trabajo, efectivamente estos errores tiene una influencia directa con el fondo del litigio, pues aun teniendo la razón, las situaciones antes descrita da lugar a que el despido sea declarado injustificado, por lo que se termina perdiendo, por no agotarse el proceso conforme lo dispone la normativa de trabajo.

Para el análisis de las pruebas documentales previo a la presentación de éstas ante el Tribunal laboral, se requiere que el abogado posea un alto nivel de conocimiento, fundamentado en tres pilares básicos: su formación profesional, su conocimiento como experto en derecho con alto grado de preparación y su sentido de justicia y equidad.

Reconocemos que no es desmedida la exigencia que se le hace al profesional de derecho, de que posea un alto grado de preparación, conciencia y responsabilidad, pues en sus manos descansan los intereses y derechos de las personas que lo contrata, ya sea un trabajador, una empresa, una organización o persona física señalada como empleadora.

Hemos aprendido a través de este análisis crítico reflexivo que, en materia laboral, el abogado debe afrontar un litigio con una serie de conocimiento técnico, integrado por un profundo conocimiento sustantivo que son necesarios para una efectiva defensa, como son las normas procesales aplicable al caso (Código de Trabajo, Reglamentos de Trabajo, Ley de Seguridad Social, la doctrina y la jurisprudencia).

Es fundamental que domine las reglas del régimen de las pruebas en materia laboral, que comprende conocimiento sobre los diferentes medios de prueba, el fardo de la prueba, las formalidades para su admisibilidad y producción en juicio.

En los casos que se defiendan los intereses de una empresa, si hemos optado por esta forma de terminación debemos constatar que exista causal que nos del derecho de ejercerlo, una vez se haya procedido al despido, haberlo realizado conforme a cada una de los requisitos establecido en el Código, la redacción de la carta y la notificación del despido en tiempo hábil, debiendo analizar las pruebas que nos conviene presentar y cuáles no, en ese caso, debes probar la justa causa del despido, contrario fuera si negáramos el despido, donde la carga se traslada al trabajador, quien debe establecer el hecho material del despido.

El nivel de conocimiento de los abogados en el manejo de las pruebas previo a su presentación, tiene una alta incidencia para determinar la suerte del proceso, pues si el nivel de dominio del abogado es muy bajo, esto podría repercutir de manera negativa en contra de los intereses de su representado y de esta manera perder la causa o demanda. Como en el caso de la especie, en la sentencia analizada el abogado que lo asesora previo al efectuarse el despido debió observar las formalidades requeridas para la comunicación del despido, esto era fundamental, al igual que la notificación al trabajador y la empresa, para probar la justa causa del despido, en virtud de lo que establece el artículo 91 del Código de Trabajo; en caso de que fuere apoderado luego, debió asesorar al cliente y expresar las posibles consecuencias de esta omisión.

El proceso de presentación de las pruebas al tribunal requiere de un análisis previo riguroso, de un profesional con alto nivel de conocimiento que le permita utilizar como mecanismo el análisis reflexivo, concienzudo y razonado de las pruebas con las que cuenta, estudiando de forma analítica las reclamaciones y pretensiones de las partes y en qué medida las pruebas que se aportan podría beneficiarnos o por el contrario si beneficia a la contraparte, en cuyo caso es mejor no presentar dichas pruebas.

3.3 Recomendaciones

Después de presentados los resultados y las conclusiones de la presente investigación se hace necesario ponderar ciertas recomendaciones que podrían

mitigar la problemática analizada, respecto al nivel de conocimiento de los abogados previo a la presentación de las pruebas documentales en casos de despido, por ante el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Duarte, en el período enero 2020-febrero 2021.

A los abogados:

- Continuar con su preparación especializado en un área jurídica, para que cuando sea apoderado de un proceso, pueda garantizar al cliente que cuenta con los atributos tanto técnicos, éticos y profesional, para una buena defensa.
- Reforzar sus conocimientos sobre las pruebas documentales, para cuando se encuentre apoderado un proceso laboral, posea la habilidad de detectar si las mismas podría contribuir al esclarecimiento de la causa en favor de las pretensiones de sus clientes.
- Fortalecer sus conocimientos sobre las reglas del régimen de las pruebas en materia laboral, que comprende conocimiento sobre los diferentes medios de prueba, el fardo de la prueba, las formalidades para su admisibilidad y producción en juicio, para que pueda hacer una efectiva defensa de los derechos de su cliente y garantizar el éxito de la Litis.
- Actuar de manera leal, diligente y transparente a favor de la defensa de los intereses de la persona que representa.
- Buscar la actualización de los conocimientos inherentes al ejercicio de su actividad profesional, lo que, sin duda, influirá notablemente en la manera de ejercerla, reflexionando que no se trata de una colección de conocimientos y diplomados, sino más bien, de adquirir una serie de habilidades que le proporcionen las competencias necesarias para desarrollar nuestra labor de la mejor manera posible.

A las distintas empresas de la provincia Duarte:

- Fortalecer sus conocimientos respecto a las particularidades de esta modalidad de terminación de contrato de trabajo, en especial la forma de

resolución que solo puede ejercer el empleador (art.87 del Código de Trabajo), para que comprenda que esta forma de ruptura no es una voluntad arbitraria, sino que debe ser por causas o faltas del trabajador, por lo que, cuando deseen terminar la relación de trabajo mediante esta figura debe recibir la asesoría de un abogado calificado en derecho laboral, que pueda atender a sus necesidades legales particulares, los medios de prueba que pueden hacer valer el mismo, así como explicar la ley en cuanto a la responsabilidad laboral para las partes y representarlo en los tribunales.

- Formar un equipo de recursos humanos altamente capacitado y especializado en materia laboral, con el fin de atender las demandas y requerimientos institucionales y de esta manera contribuir en la prevención de los conflictos que puedan generarse, por el incumplimiento de la norma, lo que redundará en grandes ahorros de gastos para la empresa.
- Llevar un registro de las documentaciones relacionadas con RRHH, acciones del personal, del contrato de trabajo, modalidad y la ruptura, a los fines de tenerlo disponible cuando se quiera probar una situación jurídica en los tribunales.

Al Colegio de Abogados:

- Implementar un Programa de Educación Jurídica Continua a sus miembros en el área laboral, con el objetivo de facilitar la adquisición de conocimientos técnicos claves, sobre actualización jurídica, programando cursos para necesidades específicas, como es el régimen de prueba, y mejorar el nivel de conocimiento de los abogados previo a la presentación de las pruebas documentales.
- Realizar cursos, talleres sobre el manejo de la prueba documental dirigido a los abogados que ejercen en materia laboral, para desarrollar en estos profesionales habilidades y competencias requeridas para litigar.
- Capacitar en forma continua y permanente a sus miembros en las áreas jurídicas propias de su especialidad, con la finalidad de que, en las destrezas de éstos, alcancen un alto grado de excelencia y competencias que faciliten

su ejercicio y mejoren la calidad de los servicios legales, que los profesionales del Derecho les brinden a sus clientes, en beneficio del quehacer jurídico del país.

3.4 Referencias Bibliográficas

Albuquerque. R. (1995). Derecho del Trabajo. Tomo II. Introducción Los sujetos del Derecho del Trabajo. Editora Lozano. C. X. A. 1era. Edición. Santo Domingo. República Dominicana.

Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. Colombia: Pearson. Disponible en:

<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>. Fecha de acceso: 10 abril 2021

Carnelutti, F. (1952). Sistema de Derecho procesal civil. Argentina:

Hamui-Sutton, A., & Varela- Ruiz, M. (2013). La técnica de grupos focales. Investigación en educación médica.

Hernández. (2006). Fundamentos judiciales de derecho procesal de trabajo. Santo Domingo, República Dominicana: USCD.

Hernández Rueda. L. (2004). Manual de Derecho del Trabajo. Editora Dalis. Novena Edición. Moca. República Dominicana.

Hernández Rueda. L. (2002). Código de Trabajo Anotado II. Editora Corripio. Primera Edición. República Dominicana.

República Dominicana. Código de Trabajo. (1992). Colombia: Editorial Temis.

República Dominicana. Constitución de la República. (2015).

Ruiz Limón, R. (2014). Historia y Evolución del Pensamiento Científico, México, 2006, p.121. Libro Electrónico disponible en <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/257/7.1.htm> Fecha de consulta: 24 de marzo de 2021.

3.5 Sentencia analizada



JUZGADO DE TRABAJO DEL DISTRITO JUDICIAL DE DUARTE

EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA

Sentencia laboral núm.133-2021-SSEN-00013 Expediente núm. 133-2020-ELAB-00021.

NCI núm. 133-2020-ELAB-00021

Parte demandante: Willy de Jesús.

Partes demandadas: Inversiones de Jesús o
Adriano José De Jesús Peralta.

En la ciudad de San Francisco de Macorís, República Dominicana, a los tres (03) días del mes de febrero del año dos mil veintiuno (2021); años ciento setenta y siete (177) de la Independencia y ciento cincuenta y ocho (158) de la Restauración.

El Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Duarte, localizado en uno de los salones del segundo nivel del Palacio de Justicia de la calle 27 de Febrero esquina calle Emilio Conde, en la ciudad y municipio de San Francisco de Macorís, provincia Duarte, República Dominicana; presidido por el magistrado Juan Y. Concepción Guillén, juez presidente, quien dicta esta sentencia en sus atribuciones laborales y en audiencia pública constituido por la infrascrita secretaria Cecilia I. Then Reynoso, el ministerial Danny Alberto Betances, alguacil ordinario de este tribunal y los vocales correspondientes.

Con motivo de la demanda laboral por despido, de fecha 27 de enero del año 2020, interpuesta por el señor Willy de Jesús, dominicano, mayor de edad, portador de la cédula de identidad y electoral núm.402-3531425-6, domiciliado y residente en la calle Sánchez No. 32 sector Jovo Bonito, esta ciudad, representado por el Licdo. Francisco Díaz, dominicano, mayor de edad, casado, abogado, inscrito en el Colegio de Abogados de la República, con estudio profesional abierto en la calle 27 de Febrero No. 90, 3er. Piso, Ed. Ignasat, de la ciudad de San Francisco de Macorís; en lo adelante parte demandante.

En contra de Inversiones de Jesús, entidad comercial creada conforme a las leyes de la República con RNC No. 056-0092156-2, con domicilio en la calle 27 de Febrero, esq. Rivas o Adriano José De Jesús Peralta, dominicano, mayor de edad, soltero, titular de la cédula de

Sentencia laboral núm.0133-2021-SSEN- 00013. Expediente núm.133-2020-ELAB-00021



JUZGADO DE TRABAJO DEL DISTRITO JUDICIAL DE DUARTE

identidad y electoral No. 056-0092156-2, domiciliado y residente en la urb. El Tejar, calle 2da, No.15 de esta ciudad de San Francisco de Macoris, provincia Duarte, ambos con domicilio de elección en el estudio profesional de sus abogados apoderados, representados por los Licdos. Leonel Emilio Ynoa Gómez, Vladimir De La Cruz Tejada e Israel Rosario Cruz, dominicanos, mayores de edad, solteros y casado, abogados, debidamente inscritos, matriculado y al día en el Colegio de Abogados de la República Dominicana, portadores de las cédulas de identidad y electoral Nos. 402-2385582-2, 402-1439868-3 y 056-0061268-2, respectivamente, con estudio profesional abierto y común en la calle 27 de Febrero, Esq. Gregorio Rivas núm. 49 2do. Nivel de la ciudad de San Francisco de Macoris; en lo adelante partes demandadas.

Respecto de esta demanda se han conocido varias audiencias que se describen más adelante y en la última audiencia de fecha 30/11/2020, las partes han concluido como figura en otro apartado.

CRONOLOGÍA DEL PROCESO

Mediante auto número 23-2020, dictado en fecha 28 de enero del año 2020, por el magistrado Juan Y. Concepción Guillen, juez presidente del Juzgado de Trabajo, por medio del cual autoriza a la parte demandante, notificar la demanda de que se trata y los documentos con ellas depositados a las partes demandadas y citarlas de conformidad con el artículo 511 del Código de Trabajo Dominicano de 1992 (CT) y fijó la audiencia de conciliación para el día 12 de febrero del año 2020.

Que la notificación de la presente demanda fue realizada mediante el acto No. 34/2020, de fecha 29 del mes de enero del año 2020, instrumentado por el ministerial Danny Alberto Betances, alguacil ordinario de este tribunal a requerimiento de la parte demandante.

Que en la audiencia de conciliación fijada para el 12 de febrero del año 2020; el magistrado juez presidente dispuso lo siguiente: Primero: Se levanta acta de no conciliación en virtud de la falta de comparecencia de las partes demandadas Inversiones De Jesús o Adriano José De Jesús Peralta, por no comparecer no obstante haber sido citados mediante acto No.34-2020, de fecha 29-01-2020, instrumentado por el ministerial Danny Alberto Betances Pérez, alguacil de estrado de este tribunal. Segundo: Se fija la audiencia de pruebas para el miércoles 11 del

Sentencia laboral núm.0133-2021-SS-00013. Expediente núm.133-2020-ELAB-00021



JUZGADO DE TRABAJO DEL DISTRITO JUDICIAL DE DUARTE

mes de marzo del año 2020, a las 9:00 a. m., valiendo citación únicamente para la parte demandante representada en audiencia. Tercero: Se ordena la comparecencia personal de las partes. Cuarto: Se le reserva el derecho a la parte demandante de depositar cualquier documento que pretenda depositar. Quinto: Se pone a cargo de la parte demandante notificar la presente sentencia a las partes demandadas y citarlas.

Que la audiencia de producción y discusión de las pruebas fijada para el día 11/03/2020, fue aplazada para el día 1 de abril del año 2020, la cual a su vez fue suspendida mediante la Resolución No. 002-2020 de fecha 19 de marzo del año 2020, dictada por el Consejo del Poder Judicial, la cual suspendió las labores judiciales y administrativas del Poder Judicial. Que mediante la Resolución No. 004- 2020 sobre continuidad de las labores judiciales de fecha 19 de mayo del año 2020, dictada por el Consejo del Poder Judicial, se ordenó de forma gradual la continuidad de las labores judiciales.

Mediante auto número 120-2020, dictado en fecha 11/08/2020, por el magistrado Juan Y. Concepción Guillen, juez presidente del Juzgado de Trabajo, se autorizó a la parte demandante, notificar la anterior decisión y citar a las partes demandadas, para que comparecieran a la audiencia presencial de pruebas, que para estos fines fue fijada para el 21 de agosto del año 2020, la cual se aplazó para el día 14 de septiembre del 2020, la cual a su vez se aplazó para el día 30 de septiembre de 2020, siendo esta aplazada para el día 4 de noviembre de 2020, la cual se aplazó por última vez para el día 30 de noviembre del mismo año antes citado; en la cual las partes han concluido como figura en otro apartado de la presente decisión.

PRETENSIONES DE LAS PARTES

La parte demandante, reclama en su escrito inicial de demanda lo siguiente Primero: Que se declare resuelto el contrato de trabajo existente entre Willy De Jesús y razón social Inversiones De Jesús o Adriano José De Jesús Peralta, por causa de despido injustificado. Segundo: Que en consecuencia sea condenado la razón social, Inversiones De Jesús o Adriano José De Jesús Peralta, al pago de las prestaciones laborales, derechos adquiridos y daños y perjuicios en base a un salario de diecisiete mil seiscientos diez pesos dominicanos (RD\$ 17,610.00) y 1 año y 04 meses laborados: A) Preaviso 28 días x 738.98 RD\$20,691.57; B) Cesantía 27 días x 738.98 RD\$19,952.58; C) Vacaciones 14 días x 738.98 RD\$10,345.78;

Sentencia laboral núm.0133-2021-SSEN- 00013. Expediente núm.133-2020-ELAB-00021



JUZGADO DE TRABAJO DEL DISTRITO JUDICIAL DE DUARTE

D) Salario de Navidad RD\$994.11; E). Salarios caídos RD\$40,824,00.00; F) Bonificaciones 60 x 738.98 RD\$44,338.8; G) Horas extraordinarias 286x184.74 RD\$52,835.64; H) Horas extras 624x124.69 RD\$64,838.8. Para un total de RD\$ 254,817.90. Tercero: Condenar al empleador razón social, Inversiones De Jesús o Adriano José De Jesús Peralta, demandado al pago de las costas del procedimiento ordenando la distracción de las mismas a favor y provecho de los abogados concluyentes quienes afirman haberlas avanzado en su totalidad. Cuarto: Condenar al empleador demandado al pago de la suma de Trecientos Mil Pesos Dominicanos (RD\$300,000.00) como justa reparación de los daños y perjuicios causados por el hecho de que el trabajador estaba en su periodo de natalidad, Quinto: Que al momento de fijar las condenaciones se tome en cuenta el índice de precios al consumidor emitido por el Banco Central y la variación de la moneda, Sexto: Que posterior al presente depósito de demanda improductiva, se nos otorgue un plazo de ley para producir y depositar por Secretaría cualquier documento que consideramos pertinente y que nos sea desconocido al momento o que pese a esfuerzos razonables no hayamos podido producir.

Las partes demandadas no realizaron depósito de escrito de defensa.

La parte demandante, a través de su abogado constituido el Licdo. Francisco Díaz, concluyó textualmente de la manera siguiente: Primero: Que se acojan nuestras conclusiones de nuestro escrito de demanda de fecha 27-01-2020; Segundo: Se nos otorgue un plazo de diez días para escrito justificativo de conclusiones; Tercero: Que sea excluido cualquier documento que haya sido depositado en violación a la norma; Cuarto: Que se condene a la parte demanda al pago de las costas del procedimiento del Licdo. Francisco Díaz.

Las partes demandadas, a través de sus abogados constituidos Licdos. Leonel Emilio Ynoa Gómez, Vladimir De La Cruz Tejada e Israel Rosario Cruz, concluyeron de la manera siguiente: Primero: Que se tenga bien rechazar en todas su partes las conculcaciones de la parte demandante tanto en su demanda inicial como las expuestas en audiencia por improcedente y mal fundada en carente de fase legal; Segundo: Declarar resuelto el contrato de trabajo existente entre las partes por despido justificado ejercido por la parte demandada y sin responsabilidad para esta última; Tercero: Verificar y confirmar así como tal consta otras actas de audiencia que la parte demandante realizo desistimiento de hacer valer como medio de prueba documentos médicos los cuales aunque físicamente se encuentren en el expediente dicha parte desistió de los mismos y el tribunal no ordenó su producción e incorporación por Sentencia laboral núm.0133-2021-SS-EN- 00013. Expediente núm.133-2020-ELAB-00021



JUZGADO DE TRABAJO DEL DISTRITO JUDICIAL DE DUARTE

efecto del desistimiento realizado de éstos; Cuarto: Que se tenga bien ordenar al pago de las costas del procedimiento por ordenamiento de los abogados de la parte demandada por estarlas avanzando; Quinto: Se menos tenga bien otorgar un plazo de diez días con posteridad al plazo de la parte demandante para depositar el escrito justificativo de nuestras conclusiones.

PRUEBAS APORTADAS

En los medios probatorios que las partes aportaron al proceso consta lo siguiente:

Parte demandante:

A. Documentales:

A.1) Certificado Médico expedido por la Dra. Anairy execuátur 5217 de fecha 20/01/2020, en mediante el cual se Certifica que atendió vía emergencia al joven Willy de Jesús el cual se le indicó RX de columna y posteriormente referido a consulta de ortopedia.

A.2) Acto No. 140/2020 de fecha 17 de enero del año 2020, instrumentado por el ministerial Edgar Rafael Roque M. alguacil de estrado de la Cámara Penal de la Corte de Apelación del Departamento Judicial de San Francisco de Macorís contentivo de notificación o comunicación del despido al demandante.

A.3) Acto No. 34-2020 de fecha 29 de enero del año 2020, instrumentado por el ministerial Danny Alberto Betances Pérez, alguacil de estrado de este tribunal, contentivo de notificación de la demanda y citación.

A.3) Acto No. 72-2020 de fecha 03 de marzo del año 2020, instrumentado por el ministerial Danny Alberto Betances Pérez, alguacil de estrado de este tribunal, contentivo de citación.

B) Testimoniales:

B.1) Manuel Ortega Barrera, dominicano, mayor de edad, soltero, cédula de identidad y electoral No. 402-1017446-8, domiciliado y residente en San Francisco de Asís, calle C, Sentencia laboral núm.0133-2021-SS-SEN- 00013. Expediente núm.133-2020-ELAB-00021



JUZGADO DE TRABAJO DEL DISTRITO JUDICIAL DE DUARTE

No.21, de esta ciudad, dicho testigo luego de ser juramentado, declaró lo siguiente: Preguntas de la parte demandante: P: usted conoce el demandante: r: si P: tiene usted conocimiento si el demandante es violento o de mala conducta R: no P: a usted cuando trabajo con el señor demandado usted recibió un salario quincenal o mensual R: quincenal P: tiene conocimiento usted si en esa empresa se trabaja después del horario laboral si lo mandan hacer otras cosas R: en ocasiones si P: un numero me puede decir mensual puede esto pasar R: varias veces 5 a 10 veces P: quincenal o mensual R: mensual P: tiene conocimiento usted que el demandante tuvo un accidente R: si pero en ese tiempo ya yo no trabaja allá P: el día que despiden al demandante usted lo recuerda R: no sé por qué no estaba presente. Preguntas de la parte demandada: P: como usted sabe que el demandante tuvo un accidente R: por vía del demandante que me dijo P: él le dijo o usted lo vio R: por chat hablamos P: por la plataforma de whasapp R: si p: en que horario trabaja el demandante R: de las 8 de la mañana hasta las 3 o 4 de la tarde P: cuando terminaba se iba a su casa R: se iba para la empresa terminar la labor P: a veces lo mandaban hacer algo R: hacer diligencia P: los sábados R: igual hasta las 2, y así cuando terminaba la ruta P: cuando trabaja le pagan horas extras R: no se P: le pagaban horas extras a usted R: no los días feriados si lo pagan aparte P: cuando usted trabaja el demandante y usted tenían la misma ruta R: yo era suplente al principio y junto con él.

B.2) Robert Luis Fabián Liriano, dominicano, mayor de edad, soltero, cédula de identidad y electoral No. 402-1275619-7, domiciliado y residente en el Ensanche Águila, calle Enriquillo, No 02, de esta ciudad, dicho testigo luego de ser juramentado, declaró lo siguiente: Preguntas de la parte demandante: P: usted conoce el demandante R: si P: usted tiene conocimiento si el demandante tubo algún accidente R: si P: tiene usted conocimiento de que sucedió el día del despido del demandante R: si P: sabe usted por qué fue despedido por que despedido R: si, el demándate fue despedido por que el tubo un accidente y solicito un papel medico fuimos a llevarlo y la secretaria le dijo que donde manda capitán no manda marinero, y que estaba cancelado P: sabe usted si el demándate trabaja horas extras R: no Preguntas de la parte demandada: P: de donde usted conoce el demandante R: vivimos en el mismo sector P: como usted sabe que el tubo un supuesto accidente R: porque él me pidió ayuda para llevarlo al médico y llevarlo al trabajo P: a que usted se dedica R: soy comerciante P: usted trabaja bajo algún horario R: no yo soy impediende no tengo horario P: usted traba presente el día del despido R: no P: usted sabe cuándo fue que el tubo ese accidente que el ice que tubo R: no P: y que el tenía R: no porque tuve un accidente y perdí un poco la memoria P: que si usted sabe que él tenía que fractura y tenía R: no podía manejar por que tenía problema en la cintura P:

Sentencia laboral núm.0133-2021-SSN- 00013. Expediente núm.133-2020-ELAB-00021



JUZGADO DE TRABAJO DEL DISTRITO JUDICIAL DE DUARTE

es correcto que tuvo un accidente y no recuerda nada R: si pero recuerdo muchas cosas también P: cuando usted dice que lo llevo a un centro médico a cual lo llevo R: no recuerdo P: usted no recuerda en que zona de san francisco lo llevo R: no recuerdo.

C) Comparencia personal

C.1) Willy de Jesús, dominicano, mayor de edad, soltero, estudiante, portador de la cedula de identidad y electoral No. 402-3531415-6, domiciliado y residente en calle Sánchez no. 32 sector Jovo Bonito, de esta ciudad, el declaró lo siguiente: P: ¿trabajo para las partes demandadas? R: si, p: ¿Qué hacía usted? R: cobrador, p: ¿Qué tiempo tenía trabajando? R: 1 año y 4 meses, p: ¿cuándo entro? R: el 17 de septiembre del año 2018, p: ¿durante el último año cuanto ganaba? R: quincenal RD\$10,000 más o menos a veces ganaba más o a veces menos, p: ¿le pagaban por comisión? R: si, p: ¿tenía una nómina fija más la comisión? R: si, p: ¿tenía un salario base y la comisión? R: si, p: ¿el salario base cuanto era? R: RD\$4,000 y algo y con la comisión, p: ¿disfrutó vacaciones durante el último año? R: no, p: ¿tenía seguro? R: si, P: ¿salario de navidad del 2019 le pagaron? R: si, p: ¿y de este año? R: no, porque yo trabajé fue en enero, p: ¿bonificación le han pagado? R: no, p: ¿el horario de trabajo suyo cual era? R: a las 7:30 am pero de salía a las 5 o las 8 dependía del trabajo, p: ¿Cuáles días? R: lunes a sábado y el domingo libre, p: ¿le pagaban horas extras? R: no, algunos le decían, pero él nunca quería pagar horas extras, p: ¿Cuándo fue el último día que trabajo? R: me parece que fue el 09 de enero no estoy seguro., p: ¿Qué paso? R: me paso un accidente me mandaron a Bonaó a trabajar para que llegara más tardes a las 4 estaba en Bonaó, me cay del motor y cuando fui al médico por emergencia fui a Inemed y me transfirieron a un especialista me dieron una certificación de incapacidad de 10 días, P: - ¿lo llevo a la empresa? R: si, la secretaria llamo al dueño cuando le lleve la licencia y él ordenó a ella que no me la recibiera, y fui dos veces con el testigo para que me recibiera la licencia y le mande mensaje y luego me llama para que yo fuera cobrar y no me recibe la licencia y cuando me llama de nuevo para cobrar y cuando fui a la oficina dure como media hora, p: ¿Cuántos días pasaron? R: el 15 fui, yo no cobre y no me recibe la licencia y lo que hace es que me manda un alguacil, me daban mil y pico de peso y no firme nada de lo que me pasaron, p: ¿Cuánto ganaba? R: RD\$4,000 y pico quincenal, p: ¿en el ejercicio de su labor llegaste a faltar en la empresa? R: yo llamaba temprano por eso teníamos a un sustito, p: ¿Por qué razón la empresa reporto más de 7 comunicaciones de inasistencia? R: no, p: ¿Cuál es el horario? R: de 7:30 a 8 todos los días los sábados y que los sábados él no nos ponía a firmar nosotros firmábamos cuando Sentencia laboral núm.0133-2021-SS-EN- 00013. Expediente núm.133-2020-ELAB-00021



JUZGADO DE TRABAJO DEL DISTRITO JUDICIAL DE DUARTE

entrabamos y salíamos, pero los sábados no nos ponían, p: ¿Por qué laboraban después de las 5 pm si la empresa cierra a las 5:30? R: teníamos que curar el dinero y a veces hasta más y tengo un testigo; P: ¿al momento de continuación las labores después de las 5 era de desconocimiento del? R: si el sabía él estaba.

Partes demandadas:

A) Documentales:

A.1) Original de Comunicación de Inasistencia de fecha 25 del mes de noviembre del año 2019, suscrita por la entidad Inversiones de Jesús Hernández, comunicada al Ministerio de Trabajo, donde se le pone en conocimiento, que el colaborador Willy De Jesús, insistió a sus labores sin permiso del empleador o de quien lo represente, sin notificar la causa justa que tuvo para ello, con lo que pretendemos probar las causas que justificaron el despido del trabajador.

A.2) Original de Comunicación de Inasistencia de fecha 26 del mes de diciembre del año 2019, suscrita por la entidad Inversiones de Jesús Hernández, comunicada al Ministerio de Trabajo, donde se le pone en conocimiento, que el colaborador Willy De Jesús, insistió a sus labores sin permiso del empleador o de quien lo represente, sin notificar la causa justa que tuvo para ello, con lo que pretendemos probar las causas que justificaron el despido del trabajador.

A.3) Original de Comunicación de Inasistencia de fecha 30 del mes de diciembre del año 2019, suscrita por la entidad Inversiones de Jesús Hernández, comunicada al Ministerio de Trabajo, donde se le pone en conocimiento, que el colaborador Willy De Jesús, insistió a sus labores sin permiso del empleador o de quien lo represente, sin notificar la causa justa que tuvo para ello, con lo que pretendemos probar las causas que justificaron el despido del trabajador.

A.4) Original de comunicación de Inasistencia de fecha 10 del mes de enero del año 2020, suscrita por la entidad Inversiones de Jesús Hernández, comunicada al Ministerio de Trabajo, donde se le pone en conocimiento, que el colaborador Willy De Jesús, insistió a sus labores

Sentencia laboral núm.0133-2021-SEN- 00013. Expediente núm.133-2020-ELAB-00021



JUZGADO DE TRABAJO DEL DISTRITO JUDICIAL DE DUARTE

sin permiso del empleador o de quien lo represente, sin notificar la causa justa que tuvo para ello, con lo que pretendemos probar las causas que justificaron el despido del trabajador.

A.5) Original de Comunicación de Inasistencia de fecha 13 del mes de enero del año 2020, suscrita por la entidad Inversiones de Jesús Hernández, comunicada al Ministerio de Trabajo, donde se le pone en conocimiento, que el colaborador Willy De Jesús, insistió a sus labores sin permiso del empleador o de quien lo represente, sin notificar la causa justa que tuvo para ello, con lo que pretendemos probar las causas que justificaron el despido del trabajador.

A.6) Original del acto de notificación y comunicación, realizada al Ministerio de Trabajo en fecha 20 de enero del año 2020, suscrita por la entidad Inversiones de Jesús Hernández, donde se le pone en conocimiento a dicha entidad que el colaborador Willy De Jesús, abandonó su puesto de trabajo, y que no se presentaba a laborar sin notificar la causa justa que tuvo para ello, con lo que pretendemos probar la fecha en la que realmente terminó el contrato y la verdadera causa de terminación de este.

A.7) Certificación No. 1668607, de fecha 7 del mes de septiembre del año 2020, con el cual probaremos que el colaborador Willy De Jesús, desde el momento que inicio a laborar en la entidad Inversiones de Jesús Hernández, estuvo afiliado en la Tesorería De La Seguridad Social.

A.8) Planilla del personal fijo de la entidad Inversiones de Jesús Hernández, con la cual probaremos los horarios laborales de dicha empresa.

B) Testimoniales:

B.1) Jennifer Díaz Maldonado, dominicana, mayor de edad, soltera, cédula de identidad y electoral No. 056-0149011-2 domiciliada y residente en el sector los Espínolas 2da etapa, Calle P, No. 17, de esta ciudad. Dicha testigo luego de ser juramentada declaró lo siguiente: Preguntas de la parte demandada: P: que labor realizaba el demandante en la empresa R: cobrador P: usted sabe en qué ruta el cobraba o si estaba dividido por ruta R: la ruta de la vega P: usted es cobradora también R: no, secretaria P: como parte de su labor que usted hace en la empresa R: me encargo de recibir los muchachos en las mañanas y de cuadrar y todo lo referente a lo de secretaria P: por las mañanas cuando ellos llegan la empresa le provee los

Sentencia laboral núm.0133-2021-SS-EN- 00013. Expediente núm.133-2020-ELAB-00021



JUZGADO DE TRABAJO DEL DISTRITO JUDICIAL DE DUARTE

instrumentos de trabajo R: La PDA es un aparato donde están incrasados los cliente y la información de ellos, esta la impresora donde se imprime el recibo, papel para impresora P: de manera que usted tiene noción directa de si un colaborador falta al trabajo R: si P: el demandante lleo a faltar en el tiempo que estuvo laborando R: si barias veces P: usted sabe aproximándome en qué fecha faltaba las últimas veces R: a finales de diciembre y principio de enero del 2020 P: usted sabe a qué se debían esas ausencias de el R: no P: a él le llegaron a llamar comunicar o amonestar por esas ausencias R: si, el señor Adriano lo llamo barias veces al tención P: usted presencio esos llamados de atención o algunos R: si algunos P: y que el respondía si recuerda R: recuerdo alguno no todos él se ponía un poco agresivo porque lo llamaban a la tención por faltar P: el demandante en algún momento le notico o le comunico a la empresa la justiciar la ausencia R: no P: usted sabe si en los últimos días de trabajo el demandante trabajo con alguna dolencia, situación física que le molestarle R: no conocimiento P: pero año verlo usted lo veía medio malo o chueco R: normal P: usted sabe si el sufrió algún accidente o situación R: que se allá notificado allá no P: fue por el hecho de las ausencia que al demandante se les desvinculo de la empresa R: si P: como usted sabe que fue por ese hecho R: como le dije anterior mente soy la encargada de recibir los muchos y ya veo barias faltas y se lo notifique al señor Adriano entonces él me dijo que hay debíamos organizar porque es un equipo de trabajo y al faltar uno uno habían problemas P: fue el señor Adriano que hizo el despido R: si P: fue en la oficina R: si P: usted se recuerda si ese día usted pudo observar al demandante con algún yeso o problema físico alguna dolencia banda nada R: no P: el horario del demandante cual era R: de 8am a 5 pm y sábados de 8am a 12pm P: usted si el demandante como otros cobradores tenían algún descanso R: si horario de almuerzo se les pagaba una dieta y el los podía parar a comer P: esa dieta que usted dice era dinero en efectivo o tenían un comedor R: si 152 pesos en efectivo P: que día fue que despidieron el demandante R: a mediado del mes de enero del año 2020 P: espáticamente; por qué fue el despido R: por no asistir al trabajo R: expeditamente que tiempo el falto al trabajo R: a final de diciembre hubo unas cuantas 3 o 4 días de semana P: cuales días más falto R: en enero seguían lasa faltas P: cuantas veces falto en enero R: 3 o 4 P: usted tiene conocimiento de que el tubo un asciéndete de transito R: no. Preguntas de la parte demandante: P: usted le digo a tribunal que no sabía en que consistían las faltas del demandante el motivo de las ausencias R: no P: usted sabe quien amonestaba o reclamaba las faltas del demándate R: el señor Adriano P: usted sabía si esas faltas eran escritas al ministerio de trabajo R: si eran escritas P: usted teni conocimiento en que coincidía cada falta R: no P: cuando el señor Adriano le reclamaba al demandante usted tubo presente R: no en todas porque a veces el

Sentencia laboral núm.0133-2021-SSEN- 00013. Expediente núm.133-2020-ELAB-00021



JUZGADO DE TRABAJO DEL DISTRITO JUDICIAL DE DUARTE

señor Adriano lo recibía en oficina P: cuál era el horario de entrada del demandante R: 8 de la mañana P: había algún descanso en medio del horario laboral de 8am a 5 pm R: llegaban la oficina se le recibía y a las 5 se iban P: después de las 5 se traban horas R:no.

B.2) Félix Santiago Domínguez López, dominicano, mayor de edad, soltero, cédula de identidad y electoral No. 056-0143439-1 domiciliada y residente en el sector el madrigal, calle 8, No. 03, de esta ciudad, dicho testigo luego de ser juramentado, declaró lo siguiente: P: usted dijo que el demandante faltaba al trabajo R: si P: en qué fecha R: en diciembre del año pasado P: usted sabe la fecha del despido R: como el 15 o 16 de enero del año 2020 P: y en enero usted se dio cuenta si faltó R: si faltó en enero P: antes de reyes el faltó R: si antes de reyes. Preguntas de la parte demandada: P: en que horario laboraba el demandante allá se entra a las 8 y depende a la hora que llegue se pueden ir P: en que horario regularmente a las 3 y las 4 P: después que llegan qué tiempo se toman cuadrando R: depende eso es de un pronto más o menos media hora P: los sábados hasta qué hora se trabaja R: hasta las 12 del medio día P: la empresa a esa hora cierra R: si P: usted sabe si en los últimos tiempos en que el demandante trabajo este faltaba al trabajo R: si llego a faltar varias veces P: como usted sabe r: porque soy el seguridad p: usted sabe si él fue despedido de la empresa R: no tengo cocimiento P: usted sabe si el demandante o si llego R: nunca lo vi. Preguntas de la parte demandante: P: usted le digo al tribunal que el horario de entrada era a las 8 de la mañana y salida las 5 de la tarde R: si P: usted le dijo al tribunal que se tomaban media hora para cuadra R: si P: llegaban después de las 4 R: no nunca.

C) Comparecencia personal:

C.1) Adriano José de Jesús Peralta, dominicano, mayor de edad, soltero, cédula de identidad y electoral No.056-0092156-2, domiciliado y residente en la urb. El Tejar, calle 2da, No.15, el cual declaró lo siguiente: P: el demandante trabaja con usted R: si P: que tiempo tenía trabajando con usted R: un año y algo P: recuerda en que tiempo entro R: no P: cuanto ganaba el demandante R: 8 mil quincenal mas comisión P: cuanto era la comisión R: el 1% P: llego a disfrutar vacaciones R: si P: salario de navidad le pago R: si P: y bonificación R: si P: tenía seguro R: si P: cuál era el horario laboral R: de 8am a 3 y 4 de la tarde P: cuantos días trabajaba R: de lunes a sábado y el sábado hasta las 12 P: el ultimo día que trabajo allá cuando fue el demandante R: él tenía varios días sin ir no recuerdo P: lo despidieron ustedes al demandante por el faltar R: si por que el faltó al trabajo P: recuerda el día que lo despidieron Sentencia laboral núm.0133-2021-SSEN- 00013. Expediente núm.133-2020-ELAB-00021



JUZGADO DE TRABAJO DEL DISTRITO JUDICIAL DE DUARTE

R: No P: en ese mes cuanto días faltó R: tres días consecutivos. Preguntas de la parte demandada: P: cuales fueron las causas del despido R: una actitud muy prepotente él me dijo si usted quiere vóteme que no necesito el trabajo y al otro día no volvió al trabajo P: las veces que el faltaba él se lo notificaba a usted R: no P: le causaba un daño a la empresa cuando el faltaba R: me causaba daño económico por la razón de que no podía cobrar a los clientes P: tubo perdidas económicas la empresa por la falta del demandante R: muchas pérdidas económicas por que no le podía cobrar a los clientes P: la empresa se trata metas diarias de cobro R: si se trata metas P: esas metas son a cargo de los respectivos cobradores R: si P: si n o se alcanza esa meta diaria esto refleja con un déficit en el ejerció lucrativo de la empresa R: si hay un deficis por la sencilla razón de que si no se le cobra a los clientes vienen atrasos porque cobros diarios P: al trabajador se le lleo a llamar a la tención por la usencias R: sí y hubo un tiempo que lo dejaba en la oficina y como quiera le pagaba su comisión P: cuando usted le hacía las reclamaciones cual era la actitud del demandante R: me respondía de manera agresiva y que lo botara. Parte demándate: P: en cuanto al salario que cobraba el demandante cual era R: quincenal 8 mil pesos más comisión.

PONDERACIÓN DEL CASO

1. Que el caso que nos ocupa se trata de una demanda laboral en cobro de prestaciones laborales, derechos adquiridos y daños y perjuicios por despido, interpuesta por el demandante Willy de Jesús, en fecha 27 de enero del año 2020, en contra de Inversiones De Jesús o Adriano José de Jesús Peralta, mediante la cual el demandante, reclama los pagos de preaviso, cesantía, vacaciones, salario de navidad, bonificación, horas extras, horas extraordinarias, salarios caídos y daños y perjuicios.

2. Que el demandante alega como fundamentos de sus pretensiones en síntesis los siguientes aspectos: Que el demandante estuvo vinculado por un contrato de trabajo por tiempo indefinido con la empresa Inversiones De Jesús o Adriano José De Jesús Peralta, por espacio de 1 año, 04 meses y 05 días, desempeñándose como cobrador, devengando un salario mensual de RD\$14,208.00 pesos quincenal, en una jornada de 7:30 a.m. hasta las 5: 30 p.m. de manera corrida; que dicha relación laboral finalizó en fecha 21 del mes de enero del año 2020 por el despido ejercido en contra del demandante, por parte de los demandados, entre otros alegatos.

Sentencia laboral núm.0133-2021-SSEN- 00013. Expediente núm.133-2020-ELAB-00021



JUZGADO DE TRABAJO DEL DISTRITO JUDICIAL DE DUARTE

3. Las partes demandadas no realizaron depósito de escrito de defensa.

Competencia

4. Que este tribunal es competente para conocer y fallar el caso que nos ocupa en virtud del artículo 480 del Código de Trabajo.

Determinación del empleador

5. Que la parte demandante ha demandado a la empresa Inversiones De Jesús o Adriano José De Jesús Peralta, es decir, usando la disyuntiva exclusiva “o” de lo cual se colige que este tribunal debe determinar en primer orden cual de las dos partes era el verdadero empleador, es decir, que debe determinar si la empresa codemandada estaba legalmente constituida o si solamente se trata de la explotación de un nombre comercial por parte del codemandado Adriano José de Jesús Peralta.

6. Que del análisis de las piezas y documentos que integran el expediente, se infiere que no consta en el mismo ninguna prueba de que la empresa codemandada este legalmente constituida, sino que por contrario todos los documentos depositados por la parte demandada que obran en el expediente le han probado a este tribunal, que la empresa Inversiones de Jesús, no está legalmente constituida, sino que se trata de un nombre comercial explotado por el codemandado Adriano José de Jesús Peralta, por lo que en tales circunstancias procede que este tribunal de por establecido que real y efectivamente el único empleador del demandante era el señor Adriano José de Jesús Peralta, por los motivos expuestos.

7. Que los únicos puntos no controvertidos por el empleador demandado han sido la existencia del contrato de trabajo y la antigüedad, por lo que este tribunal los da por establecidos; siendo controvertidos los demás puntos de dicha demanda, especialmente el relativo al despido, cuyos puntos serán analizados en la forma que se detalla a continuación:

En cuanto al salario

8. En cuanto al salario que percibía el demandante, a través de su escrito de demanda ha manifestado que tenía un salario de RD\$14,208.00 pesos quincenal, aunque por otro lado se

Sentencia laboral núm.0133-2021-SSEN- 00013. Expediente núm.133-2020-ELAB-00021



JUZGADO DE TRABAJO DEL DISTRITO JUDICIAL DE DUARTE

alega que tal salario era mensual y el demandante en ese aspecto expresó en audiencia lo siguiente: p: ¿durante el último año cuanto ganaba? R: quincenal RD\$10,000 más o menos a veces ganaba más o a veces menos, p: ¿le pagaban por comisión? R: sí, p: ¿tenía una nómina fija más la comisión? R: sí, p: ¿tenía un salario base y la comisión? R: sí, p: ¿el salario base cuanto era? R: RD\$4,000 y algo y con la comisión; lo cual ha sido controvertido por el demandado.

9. Que el trabajador está liberado de probar el salario devengado, por aplicación de las disposiciones del artículo 16 del Código de Trabajo, ya que tal aspecto, debe ser probado por el empleador, a través de los documentos que debe comunicar, registrar y conservar, así como a través de otros medios de pruebas.

10. Que en ese aspecto el demandado no presentó al tribunal ninguna prueba en contrario, por lo cual procede dar por establecido que el demandante devengaba un salario quincenal de RD\$10,000.00 tal como lo alegó el demandante en audiencia.

En cuanto a la terminación del contrato de trabajo

11. Que en lo relativo al despido constituye el principal punto controvertido de la demanda, ya que el demandante alega que el despido ejercido por la parte demandada en su contra es injustificado, mientras que la parte demandada alega que tal despido fue justificado.

12. Que la parte demandada en apoyo a sus pretensiones presentó al tribunal el acto No. 141/2020 de fecha 17 de enero del año 2020, instrumentado por el ministerial Edgar Rafael Roque M. alguacil de estrado de la Cámara Penal de la Corte de Apelación del Departamento Judicial de San Francisco de Macorís, recibido en dicha institución en fecha 20 de enero del año 2020, mediante el cual se le comunicó al Representante Local de Trabajo el despido ejercido por el demandado en contra del demandante; cuyo acto será analizado por este tribunal para determinar si el mismo cumple o no las disposiciones del artículo 91 del Código de Trabajo.

13. Que el referido artículo 91 del Código de Trabajo dispone textualmente lo siguiente: “En las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, el empleador lo comunicará, con indicación

Sentencia laboral núm.0133-2021-SSSEN- 00013. Expediente núm.133-2020-ELAB-00021



JUZGADO DE TRABAJO DEL DISTRITO JUDICIAL DE DUARTE

de causa, tanto al trabajador como al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones”.

14. Que del análisis del texto legal antes transcrito este tribunal ha dado por establecido que cuando en dicho texto se expresa con indicación de causa, ello se refiere a una exposición o narración completa de los hechos sin ninguna omisión importante o significativa de los hechos, sino a una formulación precisa las supuestas faltas; esto así para que se cumpla con el debido proceso de ley, la tutela judicial y el derecho de defensa establecido en el artículo 69 de la Constitución dominicana.

15. Que en el acto No. 141/2020 de fecha 17 de enero del año 2020, de comunicación de despido, la parte demandada alega como causa del despido lo siguiente: Único: En virtud de que establece el artículo 91 del Código de Trabajo por esta vía le comunicamos que se procedió a despedir el día 17/1/2020 al colaborador Willy de Jesús, cedula de identificación personal No. 402-3531415-6, por inasistir durante dos días dos días consecutivos y dos días en un mismo mes sin permiso del empleador o de quien lo representa, sin notificar la causa justa que tuvo para ello en perjuicio de la empresa Inversiones De Jesús. Esto en aplicación del numeral 11 art. 88 del Código de Trabajo, respectivamente.

16. Que del análisis de la causa antes expuesta se infiere que la parte demandada no expresó en el acto a cuál mes y año corresponden los días de inasistencia del demandante a su trabajo ni cuales días faltó a su trabajo, por cuya omisión este tribunal ha dado por establecido que la comunicación del despido analizada no cumple con el voto de las disposiciones del artículo 91 del Código de Trabajo.

17. Que el artículo 93 del mismo código establece que “El despido que no haya sido comunicado a la autoridad de trabajo correspondiente en la forma y en el término indicado en el artículo 91, se reputa que carece de justa causa. La querrela del trabajador, en ningún caso suple la obligación del empleador; cuya norma establece una presunción absoluta la cual no admite prueba en contrario, por lo cual procede que este tribunal de por establecido que el despido ejercido por la parte demandada en contra del demandante es injustificado por carecer de justa causa, por aplicación de los artículos 91 y 93 combinados del Código de Trabajo, con todas sus consecuencias legales.

Sentencia laboral núm.0133-2021-SSen- 00013. Expediente núm.133-2020-ELAB-00021



JUZGADO DE TRABAJO DEL DISTRITO JUDICIAL DE DUARTE

Vacaciones

18. En cuanto a las vacaciones invocadas, los empleadores tienen la obligación de conceder a todo trabajador un periodo de vacaciones de catorce (14) días laborables, con disfrute de salario, conforme a la escala siguiente: 1°. Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, catorce días de salario ordinario; 2°. Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, dieciocho (18) días de salario ordinario, al tenor el artículo 177 del Código de Trabajo modificado por la ley 97-97 del 20 de mayo de 1997 y si el trabajador dejare de ser empleado de un establecimiento o empresa sin haber disfrutado del periodo de vacaciones a que tuviere derecho, recibirá de su empleador una compensación pecuniaria equivalente a los salarios correspondientes a dicho periodo vacacional, conforme a lo dispuesto en el artículo 177"; según el artículo 182 del mismo Código.

19. Que al tenor de éstas disposiciones legales, todo trabajador al cumplir un año de labores tiene derecho a vacaciones; cuyas vacaciones constituyen un descanso anual de imperioso cumplimiento, cuya finalidad es permitir al trabajador la reposición de las energías consumidas por el trabajador durante un año de prestación de servicios y el alejamiento temporal del cumplimiento de sus obligaciones para dedicarse al esparcimiento y distracción con familiares y amigos, como una forma de lograr su revitalización y entusiasmo en provecho suyo y de la empresa en que labore, según el criterio establecido por la Suprema Corte de Justicia mediante sentencia de fecha 14 de noviembre del año 2007, B J No. 1164 Páginas 1325- 1331; por tanto, tal derecho debe ser disfrutado íntegramente por los trabajadores y no puede ser susceptible de acuerdo o compostura alguna en contrario, correspondiendo al empleador conforme al Art. 16 CT, la prueba del goce de tal derecho.

20. En ese sentido, no consta en el expediente ninguna prueba de que el trabajador haya disfrutado sus vacaciones, por lo cual esta reclamación analizada debe ser admitida.

Salario de navidad

21. Que el demandante ha reclamado el pago del salario proporcional de Navidad correspondiente al año 2020, lo cual ha sido controvertido por la parte demandada.

Sentencia laboral núm.0133-2021-SSEN- 00013. Expediente núm.133-2020-ELAB-00021



JUZGADO DE TRABAJO DEL DISTRITO JUDICIAL DE DUARTE

22. Que con respecto al salario de Navidad, el empleador está obligado a pagar al trabajador el salario de Navidad, consistente en la duodécima parte del salario ordinario devengado por el trabajador en el año calendario, sin perjuicios de las prácticas de la empresa, lo pactado en el convenio colectivo o el derecho del empleador de otorgar por concepto de éste una suma mayor, según el artículo 219 del Código de Trabajo y el pago de salario de Navidad se hará a más tardar el día veinte del mes de diciembre, aunque el contrato de trabajo se hubiere resuelto con anterioridad y sin tener en cuenta la causa de la resolución. El trabajador que no haya prestado servicios durante todo el año tiene derecho al salario de Navidad en proporción al tiempo trabajado durante el año, conforme al artículo 220 del mismo código.

23. Que las disposiciones antes transcritas imponen la obligación a todo empleador de pagar la duodécima parte del salario ordinario devengado por los trabajadores en el año calendario, a más tardar el día veinte del mes de diciembre, sin distinguir naturaleza ni causa de terminación del contrato.

24. En ese sentido le incumbe a la parte demandada probar al tribunal por cualquier modo de prueba, que le han pagado al demandante el salario proporcional de Navidad correspondiente al año 2020 reclamado y en ese aspecto la parte demandada no presentó ninguna prueba, por lo que, en consecuencia, este tribunal debe ordenar el pago del salario proporcional de Navidad reclamado, por los motivos expuestos.

Participación de los beneficios

25. Que con respecto a la participación de los beneficios; al tenor del Art. 223 del Código de Trabajo, “Es obligatorio para toda empresa otorgar una participación equivalente al diez por ciento de las utilidades o beneficios netos anuales a todos sus trabajadores por tiempo indefinido...”.

26. El derecho de los trabajadores por tiempo indefinido de recibir el pago de la participación en los beneficios de las empresas, es un derecho con rango constitucional consagrado en el artículo 62 inciso 7 de la Constitución Dominicana.

27. Para que la parte demandada esté liberada del pago de tal derecho debe aportar al tribunal la prueba que evidencie el pago reclamado por el trabajador, o en su defecto presentar su

Sentencia laboral núm.0133-2021-SS-EN- 00013. Expediente núm.133-2020-ELAB-00021



JUZGADO DE TRABAJO DEL DISTRITO JUDICIAL DE DUARTE

declaración jurada de Impuestos Internos, correspondiente al año fiscal 2019, en la cual se exprese que la parte demandada no tuvo beneficios, durante el año 2019.

28. Que en ese sentido, en el expediente consta una declaración jurada de persona física (IR-1), correspondiente al periodo fiscal del año 2019, recibida en fecha 13 de junio del año 2020, hecha por el empleador Adriano José de Jesús, en la cual se consigna que el empleador durante el periodo fiscal antes indicado, obtuvo beneficios por un monto de RD\$632,822.88 de cuyo monto debe distribuir el 10% entre los trabajadores, lo cual equivale a una cantidad de RD\$63,282.28 cuyo monto lógicamente es insuficiente para cubrir la totalidad de los beneficios que les corresponden a los trabajadores de dicha empresa.

29. Que el artículo 38 literal “e” del Reglamento No. 258-93 para la Aplicación del Código de Trabajo, dispone que *“la determinación de la participación individual del trabajador en los beneficios de la empresa, se regirá por las siguientes reglas: e) Si las utilidades de la empresa no son suficientes para cubrir el límite de los cuarenta y cinco o sesenta días fijado por el artículo 223 del Código de Trabajo, se dividirá la suma a distribuir entre el importe total de lo que hubiere correspondido a los trabajadores de haberse cubierto el límite mencionado y el cociente obtenido se multiplicará por la participación individual de cada trabajador”*.

30. Que del análisis del texto legal antes citado, se infiere que para poder calcular la proporción del monto de los beneficios a que tiene derecho el trabajador, es preciso conocer el monto total de los beneficios que les corresponden a todos los trabajadores de la empresa; cuyo dato debió ser aportado por el empleador, lo cual no hizo la parte demandada; por lo cual procede ordenar el pago proporcional de los beneficios a favor del trabajador, tal como se consigna en la parte dispositiva de la presente decisión.

Horas extras y extraordinarias

31. En razón de la importancia social e implicación en la salud de las personas que tienen las jornadas de trabajo y los descansos de los trabajadores, El Legislador ha resuelto regularlos, precisando: a) que la jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente, por estar a la disposición exclusiva de su empleador (Art. 146 CT); b) que la duración normal de la jornada de trabajo no puede exceder de ocho horas por día, ni de Sentencia laboral núm.0133-2021-SS-EN- 00013. Expediente núm.133-2020-ELAB-00021



JUZGADO DE TRABAJO DEL DISTRITO JUDICIAL DE DUARTE

cuarenta y cuatro horas por semana para los trabajadores normales y de diez horas diarias y sesenta semanales para los trabajadores intermitentes; y que la jornada semanal de trabajo termina los sábados a las doce horas del meridiano (Arts. 147 y 150 CT y 25 del Reglamento); y c) que todos los trabajadores en general tienen derecho a un descanso semanal ininterrumpido de treinta y seis horas, que puede iniciarse cualquier día de la semana, pero que a falta de convención expresa, se inicia a partir del sábado al medio día (Art. 163 CT).

32. Que el demandante basa las horas extras y extraordinarias reclamadas alegando en escrito inicial de demanda que tenía un horario de trabajo de 7:30 a.m. hasta las 5:30 p.m. en horario corrido.

33. Que del análisis de la exposición de la jornada de trabajo antes expuesta se infiere que en la misma el demandante no consigno cuantos días laborabas, si era de lunes a sábados o su jornada de trabajo incluía el domingo, cuya omisión constituye una violación al legítimo derecho de defensa en contra de la demandada, así como también al debido proceso, al tenor del artículo 69 incisos 4 y 10 de la Constitución y el artículo 509 inciso 4 del Código de Trabajo; por lo cual estas reclamaciones devienen en improcedentes y deben ser rechazadas.

Daños y perjuicios

34. Con respecto a las indemnizaciones que por concepto de daños y perjuicios exige el demandante; según el artículo 1382 del Código Civil, el cual establece el principio general de nuestra responsabilidad civil, todo aquel que causa un daño está obligado a repararlo, siempre que se cumplan con las reglas procesales y se reúnan las condiciones para la existencia de la responsabilidad civil, es decir: una falta, un daño o perjuicio y una relación de causa a efecto entre la falta y el daño.

35. Que el demandante en su escrito de demanda ha fundamentado su reclamación en pago de daños y perjuicios alegando que el trabajador estaba en periodo de natalidad.

36. Que el demandante ha invocado como fundamento de su reclamación en daños y perjuicio una supuesta falta que no está establecida en el Código de Trabajo, sino que si existe en nuestro ordenamiento jurídico es la protección maternidad ha sido instituida solamente para la

Sentencia laboral núm.0133-2021-SSN- 00013. Expediente núm.133-2020-ELAB-00021



JUZGADO DE TRABAJO DEL DISTRITO JUDICIAL DE DUARTE

protección de las trabajadoras embarazadas y no de los trabajadores al tenor de los artículos 231, 232 y siguientes del Código de Trabajo.

37. Que de lo antes expuestos se colige que la reclamación de daños y perjuicios de que se trata carece de fundamento legal, por lo cual deviene en improcedente y mal fundada y en consecuencia debe ser rechazada, por los motivos expuestos. Toda vez que la parte demandada no ha incurrido en ninguna falta, ni ha comprometido su responsabilidad civil en este aspecto.

Costas

38. En cuanto a las costas el artículo 504 del Código de Trabajo dispone que en materia laboral las costas del procedimiento están regidas por el derecho común; y a esto, el artículo 131 del Código de Procedimiento Civil Dominicano, modificado por la Ley No. 507 del 25 de Julio de 1941, establece que los “Jueces pueden también compensar las costas, en el todo o en parte, si los litigantes sucumbieren respectivamente en algunos puntos”; por ello, visto que las partes han capitulado proporcionalmente sobre los aspectos del litigio puestos en discusión, se debe ordenar la compensación en el todo de las costas.

Este Juzgado administrando justicia en nombre de la República por autoridad y mandato de la ley, en aplicación de las disposiciones establecidas en los artículos, 62, 68 y 69 de la Constitución y en ponderación de los textos legales citados y los artículos 541 y 542 del Código de Trabajo:

F A L L A:

PRIMERO: Declara injustificado el despido ejercido por la parte demandada Adriano José de Jesús Peralta, en contra del demandante Willy de Jesús, por no haber sido comunicado en la forma establecida en el artículo 91 del Código de Trabajo y en consecuencia declara resuelto el contrato de trabajo que vinculaba las partes, por culpa del demandado y con responsabilidad para la parte demandada.

SEGUNDO: Condena a la parte demandada Adriano José de Jesús Peralta, a pagar a favor del demandante Willy de Jesús, los valores siguientes, sobre la base de un salario quincenal Sentencia laboral núm.0133-2021-SSen- 00013. Expediente núm.133-2020-ELAB-00021



JUZGADO DE TRABAJO DEL DISTRITO JUDICIAL DE DUARTE

de RD\$10,000.00 y un (01) año, cuatro (4) meses y cinco (5) días laborados: a) RD\$23,509.65 por concepto de 28 días de preaviso; b) RD\$22,670.01, por concepto de 27 días de cesantía; c) RD\$11,754.82, por concepto de 14 días de vacaciones no disfrutadas; d) RD\$973.27 por concepto de salario proporcional de navidad del año 2020; e) RD\$8,000.00 por concepto de participación proporcional correspondiente al periodo fiscal del año 2019; f) RD\$120,000.00 por concepto de seis meses de salarios caídos.

TERCERO: Ordena el ajuste o indexación en el valor de la moneda durante el tiempo que mediere entre la fecha de la demanda y la fecha en que se pronunció la presente sentencia.

CUARTO: Rechaza las reclamaciones en pago de horas extras, extraordinarias y daños y perjuicios formuladas por el demandante, en contra de la parte demandada, por los motivos expuestos.

QUINTO: Compensa las costas del procedimiento.

Y por esta nuestra sentencia así se pronuncia, ordena, manda y firma de forma electrónica.

Firmado: Juan Y. Concepción Guillén, juez y Cecilia I. Then Reynoso, secretaria.

Sentencia laboral núm.0133-2021-SSEN- 00013. Expediente núm.133-2020-ELAB-00021



PODER JUDICIAL | REPÚBLICA DOMINICANA
Juan Y. Concepcion Guillen
Cecilia I. Then Reynoso

La integridad de este documento puede ser verificada en el siguiente enlace:
<http://firma.poderjudicial.gob.do/inbox/app/poderjudicial/v/0GY6-GY2Q-DS40-465B>

