



**Carrera:**

Licenciatura en Derecho.

**Diplomado:**

Estudio y Desarrollo del Recurso de Apelación en Materia Civil, Laboral e Inmobiliaria.

**Proyecto:**

Guía sobre recurso de apelación de la sentencia No. 483-2019-SEEN-00318 sobre  
Demanda de Dimisión Justificada

**Presentado por:**

Bellamil Lima Villanueva.

Ivelsa Lora Rodríguez.

Lucia Acosta Disla.

**Facilitador Acompañante:**

Carmen Rosa Martínez

Wilfrido R. Ulloa M.A.

**República Dominicana, Santiago De Los Caballeros**

**10 de septiembre 2022.**

## Demanda en Materia Laboral



## Derecho Laboral

## Sentencias en Materia Laboral



**Carrera:**

Licenciatura en Derecho.

**Diplomado:**

Estudio y Desarrollo del Recurso de Apelación en Materia Civil, Laboral e Inmobiliaria.

**Proyecto:**

Guía sobre recurso de apelación de la sentencia No. 483-2019-SEEN-00318 sobre  
Demanda de Dimisión Justificada

**Autoras:**

Bellamil Lima Villanueva 16-6769.

Ivelsa Lora Rodríguez 17-3861.

Lucia Acosta Disla 10-3648.

**Facilitador Acompañante:**

Carmen Rosa Martínez

Wilfrido R. Ulloa M.A.

**República Dominicana, Santiago De Los Caballeros**

**10 de Septiembre 2022.**

## **Tabla de Contenido**

Presentación .....	2
1. Preámbulo.....	4
2. Análisis de la sentencia .....	6
<b>3.Primer Módulo I: Los Principios Generales de la Sentencia Evacuada de Primer Grado .....</b>	<b>8</b>
4. Objetivos .....	9
5. Definición de sentencias y sus efectos .....	10
5. Clasificación de las sentencias: .....	12
• Sentencia Preparatoria:.....	12
• Sentencia Interlocutoria: .....	12
• Sentencia Definitiva sobre Incidente y sobre el Fondo:.....	13
• Sentencia en Defecto y Contradictoria:.....	13
• Sentencia en Defecto y Reputada Contradictoria:.....	14
• Sentencia Mixta:.....	14
• Sentencia Constitutiva y Declarativa: .....	14
• Sentencias de Expediente:.....	14
Clasificación de la Sentencia laboral No. 483-2019-SSEN-00318 dictada por el Juzgado de Trabajo de la Vega.....	15
6. Planos de la sentencia:.....	16
• El plano regulatorio.....	16
• El plano axiológico,.....	17
• Plano lingüístico,.....	17
7. Plazos para recurrir las sentencias:.....	17
8. ¿Cómo hacer valer la nulidad de la sentencia? .....	19
9. Errores de la sentencia: .....	20
10. Sentencia y autoridad de la cosa juzgada: .....	22
11. Notificación de la sentencia y su fuerza: .....	23
<b>12. Segundo Modulo II. Formas De Recurrir La Sentencia. Recurso De Apelación, Introducción, Tribunal Competente.....</b>	<b>25</b>
13. Objetivo .....	26
14. Condiciones para que una sentencia sea recurrida en apelación .....	27
15. Definición y evolución del recurso de apelación.....	28
16. Tipificación del recurrente.....	31
17. Tribunal competente para conocer del recurso de apelación.....	32

18	Condiciones de forma y fondo del recurso de apelación.....	33
19	Punto de partida del plazo para recurrir en apelación .....	35
20	Apelación Principal y apelación incidental. ....	36
21	Traslado del expediente en un recurso de apelación en materia Laboral. ....	37
22.	<b>Tercer Modulo III. Acción y Estrategia en el proceso de recurso de apelación</b>	<b>39</b>
23.	Objetivo: .....	40
24.	Fijación de audiencia y su notificación .....	41
25.	El desarrollo de la audiencia en el recurso de apelación .....	42
26.	Las pruebas ya presentadas en primer grado y las nuevas pruebas a introducir, .....	44
27.	Desarrollo de audiencias relacionadas con las medidas de instrucción.....	51
28.	Efectos del recurso de apelación en la sentencia recurrida .....	53
29.	¿Qué significa esto?.....	54
30.	Conclusión.....	56
31.	Bibliografía.....	58
26.	ANEXOS .....	60
	A.....	61
	B .....	66
	C.....	68

## **1. Preámbulo**

En este informe se analizarán diversos temas sobre vinculados a la forma y procedimiento para la apelación de una decisión evacuada de primer grado, partiendo de una sentencia asignada en materia laboral de primer grado, la No. 483-2019-SSEN-00318 dictada por el Juzgado de Trabajo de la Vega, de fecha treinta (30) del mes de septiembre del año dos mil diecinueve (2019).

Se trata de una decisión en materia de trabajo que acoge una demanda en dimisión, en la cual se nos ha apoderado para que examine dicha sentencia, y una vez verificado los vicios y los plazos para impugnarla se interponga el recurso correspondiente, teniendo pendiente que el derecho laboral es un conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y colaboradores. Aunque esta materia se sujeta al derecho común, en materia de procedimiento, difiere en cuanto al proceso del derecho civil, el cual se destaca por ser de carácter privado, destacándose ciertas peculiaridades que diferencian los recursos del derecho civil.

Con la intención de enriquecer y satisfacer el lector se realizará un minucioso estudio sobre la apelación en materia laboral, en la presente guía se elaborará todos los actos del procedimiento de apelación de una sentencia preparatoria laboral apoyándonos en las previsiones del Código de Trabajo, la jurisprudencia y doctrinas autorizada al respecto y a la opinión de los juristas en ejercicio, con el fin de que cada concepto plasmado tenga un respaldo jurídico y que sirva de material de consulta y estudio.

La guía se estructura en tres capítulos, cuyo desarrollo estará guiados por objetivos específicos. En el primer capítulo se analiza los principios generales de la sentencia evacuada por un tribunal de primer grado, en este se desarrollará temas como sentencia y sus efectos. Clasificación de las sentencias, elementos de la sentencia, el plazo para recurrir, errores y notificación de la sentencia.

En el capítulo II, se examina las formas de recurrir la sentencia. recurso de apelación, introducción, tribunal competente, desarrollando subtemas como las condiciones para que una sentencia sea recurrida en apelación, la definición y evolución

del recurso de apelación, la tipificación del recurrente, el tribunal competente para conocer el recurso de apelación, Condiciones de forma y de fondo del recurso de apelación, apelación principal y apelación incidental.

En el modulo III, se presentará las acciones que se realizan en el proceso de conocer la audiencia de los recursos de apelación, las medidas de instrucción que se pueden presentar, en ese mismo orden las pruebas ya presentada en un primer grado y las nuevas pruebas que se pueden presentar en esta etapa del proceso, los incidentes que se pueden desarrollar dentro de la audiencia de recurso de apelación y los efectos que produce interponer el recurso de apelación ante la sentencia de primer grado.

## **2. Análisis de la sentencia**

En la presente guía se realiza un análisis de la sentencia laboral No. 483-2019-SSEN-00318 dictada por el Juzgado de Trabajo de la Vega, de fecha treinta (30) del mes de septiembre del año dos mil diecinueve (2019).

La sentencia decide sobre una demanda en reclamo de prestaciones laborales, derechos adquiridos, daños y perjuicios y otros accesorios por dimisión justificada, incoada por Pedro Rodríguez en contra de Juan Pérez

En este proceso, la parte demandada no compareció ni depositó escrito de defensa. La parte demandante depositó original del acto de dimisión de fecha 17-06-2017 y el acto de dimisión (notificación) Núm. 623-2017 de fecha 17-06-2017 y copia del poder de representación.

Como prueba testimonial, se presentó el testimonio de los señores Edward Alexander Gómez Ángeles y Janel Santos Veras, los cuales, a juicio del Juez, consideró sinceras y verosímiles sus palabras, en vista de que dichos testimonios permitieron establecer que el demandante prestó un servicio personal a favor de la parte demandada, desempeñándose como chófer de camión, lo que permite presumir que entre las partes envueltas en litis existió un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

El tribunal falló acogiendo la demanda y declaró como causa de la ruptura de la dimisión justificada, en consecuencia, terminando el contrato con responsabilidad para el empleador demandado. Condenado al pago de las prestaciones laborales y derechos adquiridos. Que para el pago del mismo se tome en cuenta la variación del valor de la moneda, rechaza los reclamos de horas extras, descanso semanal, daños y perjuicios, comisiona al alguacil para la notificación de la sentencia, compensando el 30% de las costas del procedimiento y el 70% ordenando la distracción de las mismas en provecho del Lic. José Miguel Tejada Almonte y del Lic. Juan Leovigildo Tejada Almonte.



Rechazó las solicitudes de pago de horas extras, descanso semanal debido a que no se encuentran corroborados por la prueba de lugar. El juez rechazó los daños y perjuicios por violación al Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en virtud de que la parte demandante no ha hecho constar en que consistió dicha violación.

Acogió la dimisión en cuanto a la forma, y en el fondo, porque se comprobó la violación de seguridad social.

*Primer Módulo I: Los Principios Generales de la Sentencia Evacuada de Primer Grado*



### **3. Objetivos**

- I. Analizar los elementos y fundamentos de la sentencia laboral No. 483-2019-SSEN-00318 de fecha 30-09-2019, emitida por el Juzgado de Trabajo de la Vega, en materia de no conciliación en reclamo de prestaciones laborales por dimisión injustificada.
- II. Indicar los efectos de la sentencia laboral No. 483-2019-SSEN-00318 de fecha 30-09-2019, emitida por el Juzgado de Trabajo de la Vega.
- III. Identificar los errores de la Sentencia Laboral No. 483-2019-SSEN-00318 de fecha 30-09-2019, emitida por el Juzgado de Trabajo de la Vega.
- IV. Describir el plazo pertinente para interponer el recurso correspondiente sobre la Sentencia Laboral No. 483-2019-SSEN-00318 de fecha 30-09-2019, emitida por el Juzgado de Trabajo de la Vega.

#### **4. Definición de sentencias y sus efectos**

(Ortíz, 2002, p. 140) Indica que la sentencia en materia laboral debe ser pronunciada a los quince días siguientes a la expiración del término del plazo señalado para presentar su escrito de ampliación, cuando se trate de conflictos individuales y en los 30 días si se trata de conflictos jurídicos colectivos”.



Es un acto jurisdiccional que pone fin los procesos judiciales que hayan sido tramitados ordinariamente. Esta produce los efectos de la cosa juzgada, si no puede debatirse.

(Mosquete, 2015) La define como resolución del Juez: “decisión de cualquier controversia o disputa extra judicial que da la persona a quien se ha hecho árbitro de ella para que la juzgue o componga”.

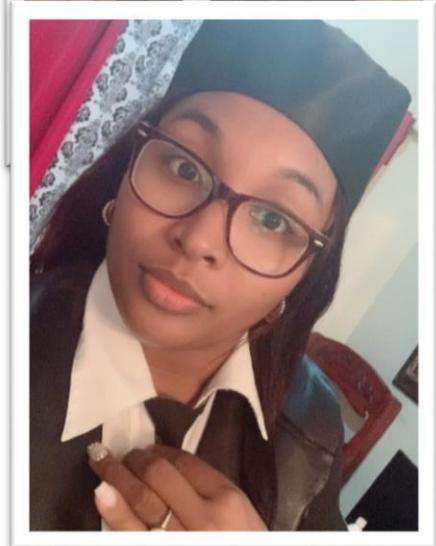
(Sentencia No. 1906, 2002) Señaló con relación al concepto de sentencia y a la clasificación de la misma, lo siguiente: “Siendo la oportunidad para decidir, esta Sala observa: La sentencia como acto de terminación del proceso decide acerca de la procedencia o no de la pretensión planteada. Tradicionalmente, la doctrina procesal clasifica la sentencia conforme al fin que en el mundo jurídico cumple la norma individualizada en que ella se resuelve. Así, cuando en el dispositivo del fallo ordena o impone una prestación al obligado porque se estima la pretensión del que exige justicia, se está ante las denominadas sentencias de condena; por otro lado, cuando el dispositivo del fallo no ordena ningún cumplimiento frente a un obligado, sino que reconoce una situación jurídica preexistente, sin modificar la relación jurídica sustantiva, cabe hablar de sentencias declarativas; y, por último, cuando la sentencia afecta a la relación jurídico material en tanto crea, modifica o extingue una determinada relación jurídica, se habla de las denominadas sentencias constitutivas” (Resaltado añadido).



*Desde el Punto de vista de Bellamil Lima "Una sentencia o resolución de carácter judicial que formula el resultado o la decisión que emite de manera definitiva un tribunal sobre un determinado asunto (civil, laboral, penal o de cualquier rama del derecho) el cual se le ha apoderado para conocer esa litis o*



*Ivelsa Lora establece: Puedo determinar que cuando hablamos de sentencia nos referimos a la decisión que el juez competente tomó para ponerle fin al proceso*



*Lucia Acosta resalta; Una sentencia es una decisión de un juez o un tribunal en un juicio o un proceso, para ponerle fin a una litis.*

La sentencia produce varios efectos: en primer lugar, resuelve el asunto, pone fin a la cuestión y le da la autoridad de cosa Juzgado.

En cuanto a la cosa juzgada, la misma puede ser formal cuando transcurren los plazos para poder recurrir la decisión lo que la convierte en firme, esto significa que la sentencia no podrá ser atacada en un futuro; y material, cuando produce la invariabilidad, su permanencia y eficacia en el tiempo.

## **5. Clasificación de las sentencias:**

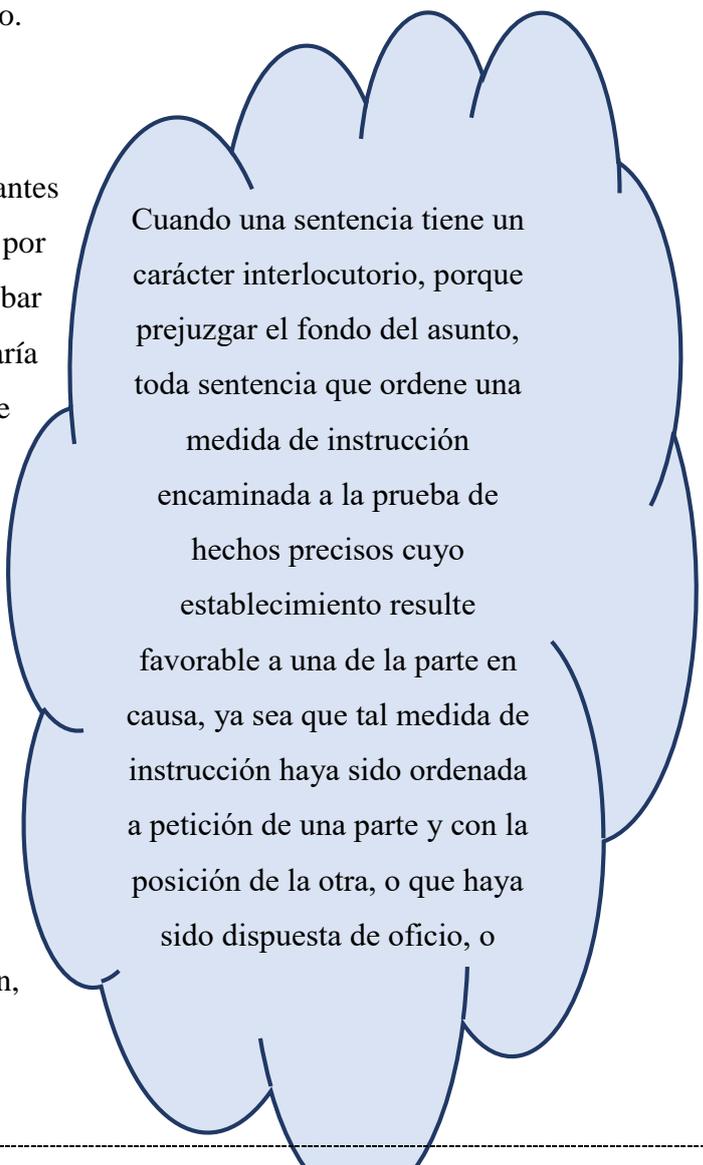
Debido a estos conceptos de sentencia, las mismas poseen diferente característica en razón de la materia y se clasifican de la siguiente manera:

- **Sentencia Preparatoria:**

Es la sentencia dictada para poner la causa en estado de recibir fallo definitivo, y no son susceptibles de apelación. Son sentencias preparatorias, por ejemplo: La sentencia que reenvía una causa; o la que aplaza un fallo.

- **Sentencia Interlocutoria:**

Es aquella que el tribunal pronuncia antes de hacer derecho, ordenando prueba, por ejemplo, cuando ordena un peritaje para probar una calidad invocada en justicia, que haría titular de un derecho a una persona; o las que sobreseen el fondo de un asunto debatido, para subordinar esa decisión a la de otro tribunal. Para saber si una sentencia es preparatoria o interlocutoria, se debe tener en cuenta si se prejuzga o no el fondo.



Cuando una sentencia tiene un carácter interlocutorio, porque prejuzgar el fondo del asunto, toda sentencia que ordene una medida de instrucción encaminada a la prueba de hechos precisos cuyo establecimiento resulte favorable a una de la parte en causa, ya sea que tal medida de instrucción haya sido ordenada a petición de una parte y con la posición de la otra, o que haya sido dispuesta de oficio, o

- **Sentencia Definitiva sobre Incidente y sobre el Fondo:**

Es definitiva no solamente la sentencia que pone término a la contestación,

sino también la que resuelve acerca de un incidente del procedimiento. Con la sentencia definitiva el juez queda finalmente desapoderado de la cuestión que se le sometió incidentalmente en el curso de la instancia, salvo la posibilidad de un recurso contra la sentencia.

Las sentencias definitivas sobre el fondo deciden previamente al fallo una cuestión de hecho o de derecho y pueden ser objeto de recurso de apelación o de casación. Las sentencias definitivas sobre el fondo ponen fin a una litis. Las sentencias definitivas tienen autoridad de cosa juzgada.

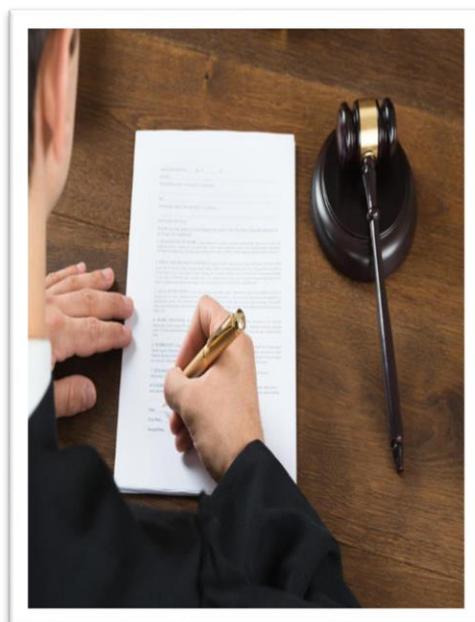
- **Sentencia en Defecto y Contradictoria:**

La sentencia es contradictoria cuando han comparecido tanto el demandado como el demandante. La sentencia en defecto es cuando no ha comparecido una de las partes.

- **Sentencia en Defecto y Reputada Contradictoria:**

Las sentencias en las cuales las partes comparecen, pero no concluyen (defecto por falta de concluir) son llamadas sentencias en defecto y reputadas contradictorias.

Conviene precisar que en materia laboral las sentencias dictadas en defecto se reputan contradictoria, como lo establece el artículo 540 del Código de Trabajo “Se reputa contradictoria toda sentencia dictada por un tribunal de trabajo.”



- **Sentencia Mixta:**

Es aquella que resuelve una parte de lo principal y a la vez ordena una medida de instrucción o una medida provisional. Es decir que una sentencia mixta puede contener disposiciones de carácter interlocutorio y también definitivo. También tienen carácter mixto las sentencias que a la vez contienen disposiciones preparatorias e interlocutorias, ya que una misma decisión puede contener más de una disposición.

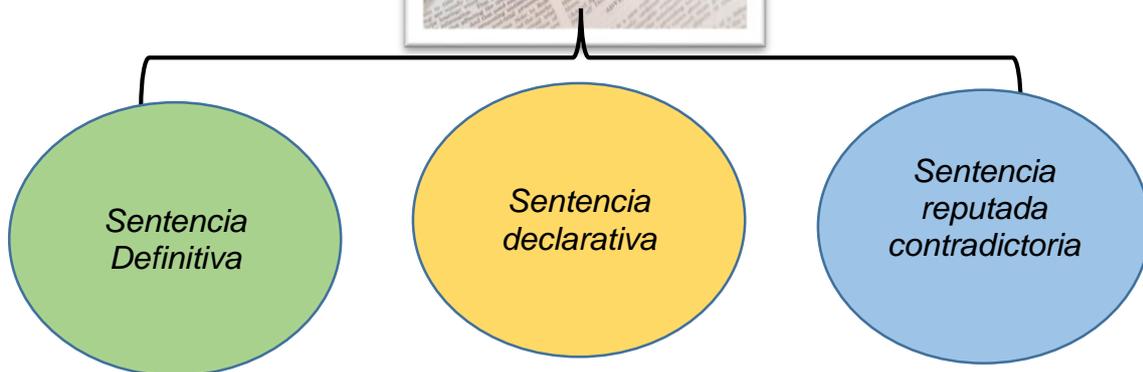
- **Sentencia Constitutiva y Declarativa:**

Las sentencias constitutivas son aquellas por medio de las cuales es creada una situación jurídica, bien sea modificando un estado de cosa anterior, decretando su abolición o cambiándolo por otro. Se denominan sentencias declarativas aquellas que comprueban la existencia de un derecho o reconocen una situación jurídica.

- **Sentencias de Expediente:**

No obstante, el acuerdo de las partes, son sentencias contenciosas y no simples actos de administración judicial. No son contratos judiciales, sino que contienen verdadera decisión frente al acuerdo a que han podido llegar las partes. Es aquella que es pronunciada respecto de un proceso entre las partes que han estado desde el principio o que han llegado a un acuerdo acerca de la cuestión sometida al tribunal.

**Clasificación de la Sentencia laboral No. 483-2019-SSEN-00318 dictada por el Juzgado de Trabajo de la Vega**



*En el caso que se analiza, la sentencia es reputada contradictoria, debido a que la parte demandada no compareció, porque esta es una de las características de las sentencias de este tipo en materia laboral; es declarativa, porque reconoce los derechos, prestaciones y derechos adquiridos del trabajador y es definitiva porque pone fin a la causa independientemente de que sea susceptible de recurso de apelación.*

Según las disposiciones del artículo 537 del Código de Trabajo de la República Dominicana la sentencia debe contener los siguientes elementos: Se pronunciará en nombre de la República y debe enunciar: 1. La fecha y lugar de su pronunciamiento; 2. La designación del tribunal; 3. Los nombres, profesión y domicilio de las partes, y los de sus representantes, si los tuvieren; 4. Los pedimentos de las partes; 5. Una enunciación sucinta de los actos de procedimiento cursados en el caso; 6. La enunciación sumaria de los hechos comprobados; 7. Los fundamentos y el dispositivo; 8. La firma del juez. (Ley 16-92, 1992).

Desde nuestro punto de vista esto permite que la sentencia tenga una mejor organización y todas sigan un mismo orden cronológico.

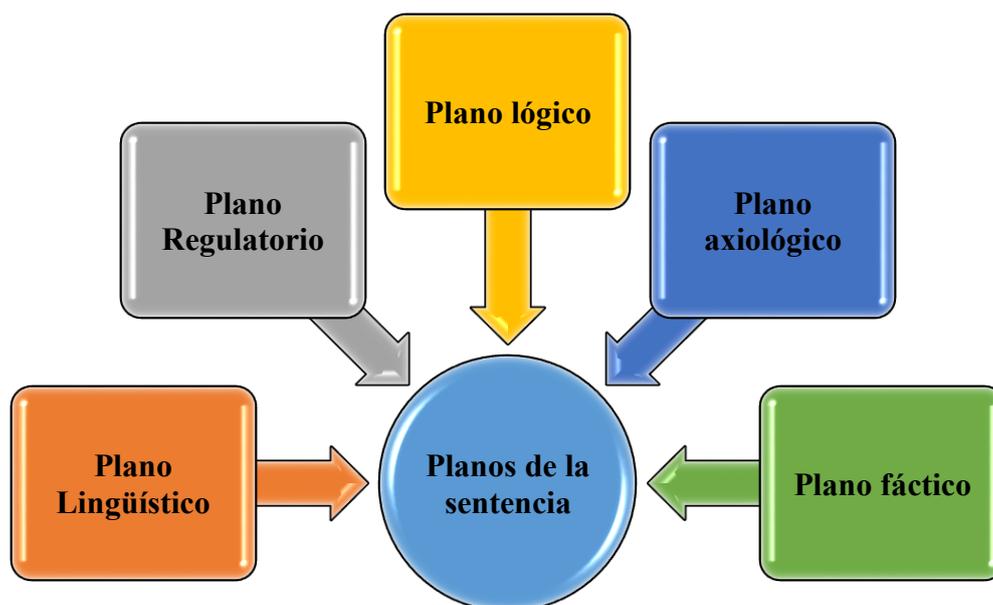
## **6. Planos de la sentencia:**

La correcta estructuración de la sentencia obedece a la existencia de cinco planos, los cuales garantizan la intervención del razonamiento deontológico, consistentes en: 1) Plano regulatorio; 2) Plano Lógico; 3) Plano lingüístico; 4) Plano Axiológico; y 5) Plano Factivo.

Los cinco planos de la sentencia anteriormente indicados, son descritos por los magistrados (Moronta, 2015) de la siguiente forma: El plano fáctico en la sentencia se encuentra compuesto por la determinación de los hechos presentados ante el juzgador, los cuales se clasifican de la manera siguiente: 1) Presentación de los hechos; 2) Actividad probatoria y 3) Fijación de los hechos; sobre este punto indica el autor citado ut supra que de acuerdo con las afirmaciones del magistrado Rafael de Asís Roig, enuncia que: “El juicio de hecho consiste en la determinación de los hechos que van a ser calificados jurídicamente, se trata de la premisa mejor del silogismo y presenta tres fases principales: La presentación de los hechos, la actividad probatoria y la fijación de los hechos.



- **El plano regulatorio** se encuentra compuesto de dos fases, una lo es la elección de la norma y la otra consiste en la fijación de la norma.
- **El plano axiológico**, por su parte versa sobre los valores jurídicos que encierran las normas, tales como, la justicia, la seguridad, la paz, el orden, etc. los cuales sirven para dar sentido al derecho.
- **Plano lingüístico**, este por su parte abarca el uso adecuado de la lengua, a fin de evitar las ambigüedades que acarreen confusiones innecesarias en el lector, sobre este particular ha sido juzgado que el uso indebido de un término en la sentencia podría acarrear la casación de esta; Ya por último, el plano lógico en la redacción de la sentencia es producido con el ir y venir de los hechos y el derecho, es decir la creación de una línea recta que genere una conexión que entre el supuesto factico y la normativa fijada, los cuales garantizaran la intervención de una decisión concreta al caso específicamente presentado.



## **7. Plazos para recurrir las sentencias:**

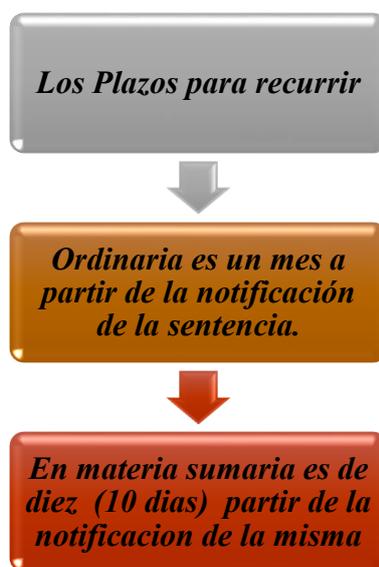
Según las disposiciones del artículo 618 y 621 del Código de Trabajo: “El plazo para interponer un recurso de apelación en materia laboral es de un mes el procedimiento ordinario y 10 días para la materia sumaria a partir de la notificación de la sentencia atacada”.

Se podría pensar que para el cómputo del plazo se sigue los lineamientos de la materia civil, donde se establece que es de mes a mes, sin importar la cantidad de días del mismo, pero la jurisprudencia de trabajo se ha pronunciado en el sentido de que el artículo 495 del Código de Trabajo: “Los plazos de procedimientos para las actuaciones que deban practicar las partes son francos y se aumentarán en razón de la distancia, en la proporción de un día por cada treinta kilómetros o fracción de más de quince. Los días no laborables comprendidos en un plazo no son computables en éste. Si el plazo vence en día no laborable, se prorroga hasta el siguiente. No puede realizarse actuación alguna en los días no laborables, ni antes de la seis”.

Esto significa que el plazo del mes puede ser extendido de un mes en la medida que haya días feriados.

La jurisprudencia ha establecido que: no será admisible el recurso después de un mes a contar de la notificación de la sentencia ni cuando esta interponga una condenación que no exceda los veinte salarios mínimos”.

Aunque algunos tratadistas han sostenido la inconstitucionalidad del artículo 641 que se refiere el monto para poder apelar, la Suprema Corte de Justicia, sostiene que dicho articulado no deviene en inconstitucional toda vez que el artículo 71, ordinal 1ro de la Constitución de la República, no prohíbe en modo alguno, que el legislador dicte leyes adjetivas que establezca que en sentencia o decisión cualquiera, no es susceptible de determinado recurso, y que demanda que culminan con sentencia con condenaciones que no excedan los 20 salarios mínimos están sometida a la regla de procedimiento que dan oportunidad de ejercer su derecho en la instancia.



En el caso de especie, la sentencia laboral No. 483-2019-SSEN-00318, dictada por el Juzgado de Trabajo de la Vega, fue notificada en la misma fecha de su pronunciamiento, es decir el día 30 de septiembre del 2019, lo que implica que el plazo que tenemos para recurrir en apelación es hasta el día 12 de noviembre del año 2019, en vista de que según lo establecido en el artículo 621 del Código de Trabajo de la República Dominicana establece que: "la apelación debe presentarse en el plazo de un mes a contar a partir de la notificación de la sentencia". (Sentencia Laboral Núm. 483-2019-SSEN-00318, 2019) **(Para mejor ilustración ver el anexo A).**

## **8. ¿Cómo hacer valer la nulidad de la sentencia?**

Las nulidades son reguladas por los Arts.35 al 43 de (La Ley 834 , 1978) y en el código trabajo de las excepciones de nulidad (Del Art. 590 al 592). Pero específicamente en el artículo 590 establece: "Será declarada nula toda diligencia o actuación verificada antes de la expiración del plazo legal que deba precederle o

después de expirado aquél en el cual haya debido ser verificada:

- Cuando la inobservancia del plazo perjudique el derecho de defensa de una de las partes o derechos consagrados por este Código con carácter de orden público;
- Cuando impida o dificulte la aplicación de este Código o de los reglamentos de trabajo. También será declarada nula toda diligencia o actuación practicada por terceros en nombre de cualquiera de las partes en violación de lo prescrito por el artículo 502 relativo al mandato”.

La nulidad de la sentencia puede ser consecuencia de la nulidad del juicio o de la instancia, pero puede ser ocasionada también por vicios propios de ella, como cuando no reúne los requisitos para su validez, tales como la motivación o la aprobación por el número de voto si es de sala, o cuando en la sentencia final se condena a alguien que no ha sido parte por no figurar como demandante, demandado o interviniente.

La sentencia es anulable cuando contraviene los principios del derecho de trabajo, los cuales constituyen puntos de partida para la construcción de los instrumentos esenciales de la función jurisdiccional, en el sentido de originarlos, determinando que sean sustancialmente como son. De otra forma, puede decirse que son los criterios inspiradores de la capacidad de decisión y de influencia del órgano jurisdiccional y de las partes en el nacimiento del proceso, en su objeto, en su desenvolvimiento y en su terminación. (Read)

Por su parte (Bravo, 2014) señala que la omisión de datos esenciales en los hechos probados o la falta de elementos de juicio imprescindibles provocan la nulidad de la sentencia.

La jurisprudencia laboral y reiterada jurisprudencia de la Tercera Cámara de la Suprema Corte de Justicia sostiene que: “solo cuando la sentencia cuya suspensión se demanda este afectada de una nulidad evidente o ha incurrido en un error grosero, violación al derecho de defensa o exceso de poder, puede el juez de referimiento ordenar la suspensión de la ejecución de la sentencia impugnada, sin necesidad del depósito del referido duplo”.

## **9. Errores de la sentencia:**

Las sentencias dictadas por los órganos jurisdiccionales pueden contener, en ocasiones, algunos errores materiales que suponen una transgresión de la cuestión objeto de un proceso judicial. Ante la presencia de tales errores, cual podrá exigir que se ordene la corrección del mismo, sobre todo si con ello se impone un obstáculo notable para la decisión. A tal respecto, es importante subrayar que la posibilidad de corrección no incluye la potestad de modificar el fondo de la decisión, cuando se trata de errores materiales.

(Joaquín, 2006) Establece que dentro de los errores materiales pueden incluirse las siguientes situaciones:

1. El error de síntesis modificante del sentido de una frase. Por ejemplo, “el empleador deberá”, en lugar de “el empleado deberá”.
2. El error de pluma o de trampa que entrañen una contradicción entre los motivos y el dispositivo.
3. El error evidente de cálculo.
4. El error sobre el nombre de un abogado, o la inversión de los nombres de las partes.
5. La omisión de indexar las condenaciones contenidas en el fallo.
6. El error de transcripciones relativas al monto de una demanda.

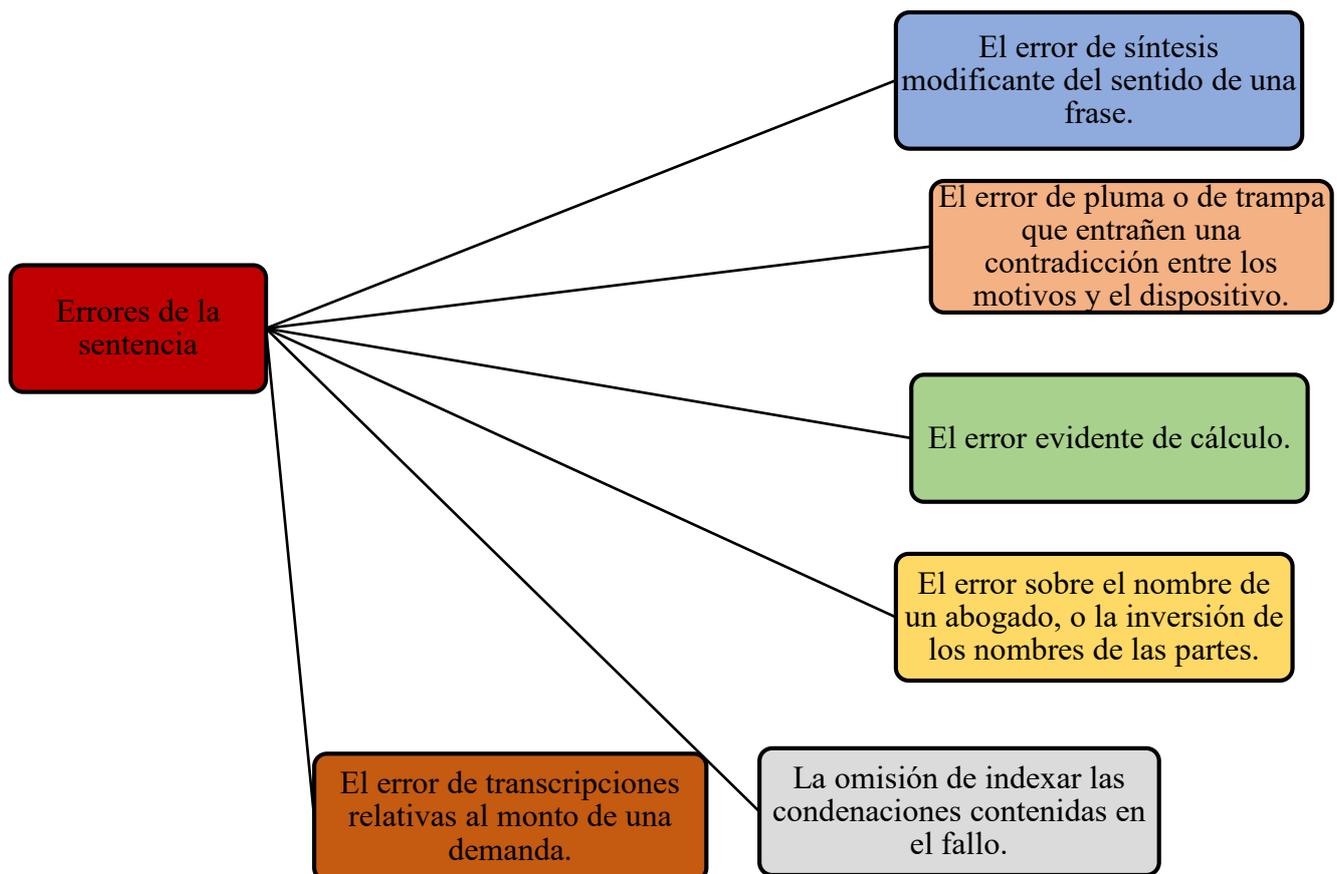
Las situaciones enumeradas comprenden, como se ha señalado, errores que pueden ser subsanados sin que tenga que tocarse el fondo de la sentencia. Ahora bien, es un hecho que, aparte de estos errores materiales, las sentencias, como los demás actos procesales, pueden incurrir en vicios, los cuales pueden afectar su validez o el sentido imparcial de la justicia. Estos vicios conllevan a que se produzcan actos como la nulidad o la revocación de sentencia

La sentencia puede contener ciertos errores que podrían generar su revocación. Entre los errores más comunes se encuentran:

- A. Falta de valoración de pruebas aportadas a los debates por la parte demandante en intervención voluntaria y desnaturalización de los hechos de la litis.

- B. Falta en omisión de estatuir con relación a los petitorios algunas de las partes envueltas en el conflicto.
- C. Falta de ponderación de pruebas depositadas por algunas de las partes.
- D. Omisión de estatuir sobre conclusiones formales.
- E. Falta de base legal.
- F. Desnaturalización de los hechos.
- G. Falta de motivación.
- H. Violación al derecho de defensa, debido proceso y exceso de poder.

En el caso de la sentencia que se analiza, la misma será objeto de recurso de apelación fundamentada en los medios de: carecer de motivos, falta de base legal, desnaturalización de los hechos y documento de la causa.



### **10.Sentencia y autoridad de la cosa juzgada:**

La autoridad de la cosa juzgada no es más que la fuerza que tiene una sentencia

para no ser susceptible de ningún recurso suspensivo o de ejecución. La sentencia susceptible de tal recurso adquiere la misma fuerza la expiración del plazo del recurso si este último no ha sido ejercido en el plazo. (Biaggi, Manual de Derecho Procesal Laboral, 2006).

En otras palabras, es cuando no procede ningún medio impugnatorio contra una sentencia y tal modo no se puede modificar.

En el caso que se analiza, si se agotan los plazos para los medios de impugnación, esta no puede volver a juzgarse, o sea las partes no pueden hacer la demanda en base a la misma causa o el mismo motivo de este. Porque como bien explicamos anteriormente, la cosa juzgada no se vuelve a someter siempre y cuando la situación haya sido resuelta por un órgano judicial.

### **11. Notificación de la sentencia y su fuerza:**

(Contreras, 2008) Indica que la notificación de una sentencia tiene como propósito permitir que la parte perdedora tome conocimiento de la misma y esté en aptitud de ejercer los recursos correspondientes, así como de poner a correr el plazo para el ejercicio de los mismos, que el plazo se inicia con la notificación de la sentencia, ha sido previsto en beneficio de la parte contra quien se ha dictado la misma.

La notificación de una sentencia pone a correr los plazos para la interposición de los recursos correspondientes a favor de las personas contra quien va dirigida la notificación.

Las notificaciones deben ser realizadas mediante acto de alguacil, en caso de que las partes no hayan elegido el domicilio esta será notificada en el domicilio que consta en el acto introductorio de la demanda; en ese mismo sentido, la parte interesada puede ir ante la secretaria del tribunal a retirar la sentencia y hacerse notificar en su persona debido a que esta tiene fe pública, en cuyo caso comenzará a transcurrir el plazo de la apelación.

También es de mucha importancia resaltar que el recurso de apelación, será interpuesto en aquella sentencia cuya cuantía sea inferior a diez salarios mínimos; En el caso de la sentencia laboral No. 483-2019-SSSEN-00318, dictada por el Juzgado de

Trabajo de la Vega, cumple con lo establecido por el autor que el tribunal comisionó a un alguacil de la Jurisdicción de La Vega para que notificara la misma al demandado, pero debido a que el demandado tiene su domicilio en Moca fue uno de esa Jurisdicción quien le notificó dicha sentencia.

Según (Rueda L. H., 2004). La Ejecución de Sentencia Laboral, según lo establecido por el autor, las Sentencia de los Juzgados de Trabajos en materia de conflictos de derechos será ejecutoria a contar del tercer día de la notificación, salvo el derecho de la parte que hayan sucumbido de consignar una equivalente al duplo de las condenaciones.

Debido a esto, si la consignación se realiza después de empezar la ejecución, ésta quedará suspendida en el estado en que se encuentre. Sin embargos en los casos de peligro en la demora, el juez presidente puede ordenar en la misma sentencia la ejecución inmediatamente después de la notificación.

La ejecución del dictamen vía pertinente es la de realizar un embargo de la sentencia en materia laboral, debido a los tribunales de trabajo tienen la competencia para dirimir las contestaciones en materia propiamente ejecutoria. Está dividida entre el Juzgado de Trabajo y el presidente de este último como Juez único de los referimientos y este conoce de las medidas conservatorias como las propiamente ejecutorias.

Según establece el Código de Trabajo Dominicano, para la ejecución de la sentencia es obligatoria poseer un título ejecutorio, las actas de conciliación, Las ordenanzas del presidente de la Corte de Trabajo, ordenando medidas conservatorias; en casos de urgencia, cuando el crédito está en peligro y existan evidencias serias de tal situación, mediante un auto ejecutorio provisionalmente.

- Las sentencias condenatorias al pago de derechos y prestaciones laborales o indemnización de daños y perjuicios;
- Las sentencias provistas de ejecución provisional;
- El acto notarial en el cual el empleador o trabajador se haya comprometido a pagar determinadas sumas en determinada fecha o período de tiempo;

- El reconocimiento por escrito de crédito del empleador o del trabajador.

Una vez iniciada la ejecución de la sentencia se llevará a efecto sin nulidades de procedimiento. La ejecución acordada podrá ser suspendida o paralizada a petición del ejecutante.

### **Capsula Informativa**

*En materia laboral, en virtud de los artículos 508 y siguiente del Código de Trabajo las partes no solicitan fijación de audiencia, debido, a que después de apoderar al tribunal mediante la demanda, tienen un plazo de 48 hora, es decir, 2 días, no son francos, para la asignación del juez que conocerá el asunto y la fecha de la misma; eso es en el tribunal de primera instancia, es decir, el Juzgado de Trabajo.*

*El acto de avenir no se utiliza en materia laboral, pero se utiliza el acto de notificación entre las partes, es decir la parte interesada notifica a la otra parte.*

## **Segundo Modulo II. Formas De Recurrir La Sentencia. Recurso De Apelación, Introducción, Tribunal Competente**



### **13 Objetivo**

- I. Identificar cuáles son los parámetros determinados en la ley para poder recurrir la sentencia No. 483-2019-SSEN-00318, dictada por el Juzgado de Trabajo de La Vega, en apelación;
- II. Explicar el significado de lo que es un recurso de apelación y el efecto que produce el mismo en una sentencia que fue recurrida.
- III. Detallar los pasos establecido para conocer de dicho recurso de apelación de la sentencia No.\_483-2019-SSEN-00318, dictada por el Juzgado de Trabajo de La Vega;
- IV. Mostrar como se realiza un traslado de expediente en materia laboral de primer grado a segundo grado.

## **14 Condiciones para que una sentencia sea recurrida en apelación**

Según las disposiciones establecidas en el Código Laboral en el Art. 619 puede ser objeto de recurso de apelación toda sentencia dictada por un juzgado de trabajo en materia de conflictos jurídicos, con excepción:

1. De las relativas a demanda cuya cuantía sea inferior a diez salarios mínimos;
2. De las que este código se declara no susceptible de dichos recursos;
3. Las sentencias que decidan sobre competencia son apelables en todos los casos;

En ese mismo orden, el Art 620. Establece que solo puede interponer recurso de apelación contra una sentencia quien ha figurado en ella como parte.

Según nuestro punto de vista en legislado establece en esta disposición solo quien es parte del proceso puede interponer el recurso de apelación.

En materia laboral son recurribles en apelación todas las sentencias dictadas por un Juzgado de Trabajo en materia de conflictos judiciales, con excepción; las relativas a demandas cuya cuantía sea inferior a 10 salarios mínimos. Las sentencias que la normativa de trabajo declara no susceptibles de recuso. Lo expuesto por el tratadista significa que, para poder apelar una sentencia en materia laboral, debe reunirse ciertos requisitos porque no todas son susceptibles de apelación. En cuanto a los salarios mínimos, es importante señalar que se debe tomar en cuenta los montos del escrito inicial de demanda. También se debe ser parte, por si el tercero solo puede

### **Cápsula Informativa:**

Tenemos que tener presente una cosa, lo que establece el Código Laboral Dominicano y otra el criterio del tribunal en muchos casos se vuelve costumbre y esta crea jurisprudencia en dicho Departamento, llegamos a esta conclusión debido, a que el tribunal de La Corte de Apelación del Departamento Judicial de La Vega, Según la secretaria encarga del juzgado lo abogados tienen a tener la apelar sentencia que su cuantía es inferior al salario mínimo.

a) La sentencia apelada no puede exceder a su cantidad de los diez salarios mínimos.



b) La sentencia apelada no puede ser aquellas que el mismo Código de Trabajo declara no susceptible de apelación.



c) El apelante debe haber figurado en el caso como parte.

recurrir a través de la tercera.

Las principales causas del legislador colocar estos requisitos a la hora de interponer un recurso de apelación se fundamentan en impedir la prolongación del litigio, con esto se logra una solución más rápida y, por ende, que los tribunales no tengan ese cúmulo de casos, sin embargo, algunos autores sostienen que esta disposición contradice un principio fundamental que incluso lo establece la Constitución Dominicana como es el derecho a recurrir en segundo grado, pero ese argumento es peleado estableciendo que el recurso de apelación no es un derecho fundamental, sino que, por el contrario como lo establece la Suprema Corte de Justicia en el ordinal primero del artículo 71: “ la Carta Sustantiva, no prohíbe, en modo alguno, que el legislador dicte leyes objetivas que establezcan que una sentencia o decisión cualquiera, no sea susceptible de determinado recurso o de ningún recurso”.

Cuando (Ortiz 2002, p 152), habla de los requisitos para recurrir una sentencia en apelación podemos establecer que son aquellas sentencias que el mismo Código de Trabajo declara no aptas de apelación como son las sentencias dictadas en atribuciones de referimiento, las que versan sobre la calificación de las huelgas y los paros, las que son interpuestas fuera del plazo establecido por el Art. 619 del Código de Trabajo, ni las actas de acuerdos, que, después de ser firmadas por las partes tienen fuerza de sentencia definitiva.

En vista de esto, según el Código Laboral en los Artículos 619 y siguiente la sentencia que se analiza, la sentencia laboral No. 483-2019-SSN-00318 dictada por el Juzgado de Trabajo de la Vega, de fecha treinta (30) del mes de septiembre del año dos mil diecinueve (2019), es susceptible de recurso de apelación debido a que, excede el monto de lo diez salarios mínimos, en ese mismo orden es una de las partes del proceso quien interpone el recurso de apelación, en este caso es el señor Juan Pérez.

## **15 Definición y evolución del recurso de apelación**

Al respecto se indica:

Que el recurso de apelación se ha interpuesto y consagrado desde la más remota antigüedad y en todas las naciones, desde los egipcios tenían

atribuciones de orden diferentes en cabeza de los cuales había una corte suprema integrada por treinta miembros. Parece que este tribunal supremo tenía facultad de conocer en segundo grado las decisiones de jurisdicciones inferiores. En la legislación de los hebreos semejante jerarquía está consagrada en el libro del éxodo. (Pérez, 2008, pág. 105)

En Grecia, el derecho a apelar se ejercía por ante la asamblea del pueblo. El mismo sistema de apelación antes la asamblea del pueblo se practicaba en Esparta, donde los procesos eran raros y los tribunales, por consiguiente, poco numerosos.

En Roma la institución de la apelación fue objeto de amplia organización especialmente bajo el régimen imperial. En la primitiva Roma se podía apelar al pueblo contra todas las decisiones aun aquellas rendidas por el rey; derecho que desapareció más tarde bajo el régimen de los decenviros. Posteriormente se crearon en Roma magistraturas que juzgaban sin apelación.

(Alarcon, 2006, pág. 34) indica: Que el derecho romano “appellatio” surge en los primeros años del imperio, específicamente en la ley julia judicial. Quien tuviera quejas u objeciones sobre la decisión de un magistrado, estaba en el derecho de demandar la intervención de una instancia superior con el poder de vetarla, anularla o reemplazarla por otra nueva. Al igual que hoy el recurso era suspensivo: detenía la ejecución de la sentencia, solo que no se trataba de una apelación única. El fallo rendido por el juez apoderado a su vez, podía ser apelado, hasta llegar la contestación a la más alta autoridad del imperio.

El recurso de apelación según (Hernández-Machado, 2006, pág. 205)

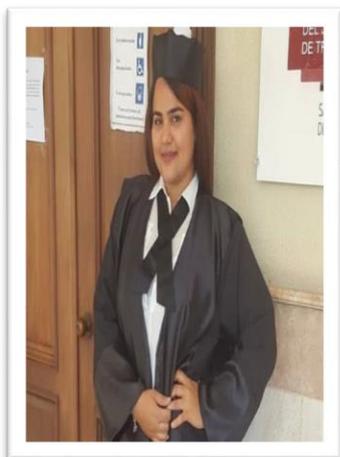
Es la vía procesal que tiene la parte que ha resultado perdidosa en primer grado, para obtener la revocación o modificación del acto jurisdiccional que lo afecta. El fundamento del recurso viene dado por el principio de doble grado jurisdicción, de carácter esencial de orden público, según el cual toda acción judicial, en principio debe conocerse en dos instancias, es decir por ante la jurisdicción que se introduce el reclamo, y la segunda, la que conocerá de la alzada en caso de disconformidad de cualquiera de las partes.

Según establece (Quezada, 2002), “la apelación es una vía de curso reservada a una parte que se siente perjudicada por una decisión de un juez inferior, mediante la cual la ley le permite someter su caso ante juez de un grado superior”.

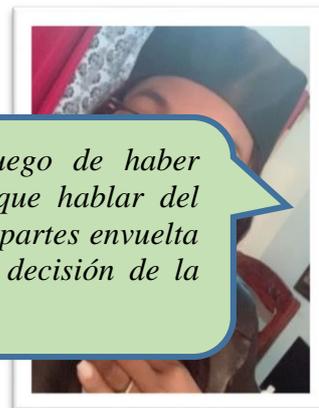


**Bellamil Lima:** En materia laboral toda sentencia es susceptible del recurso de apelación, salvo la disposición establecida en el Código Laboral, según mi punto de vista este es una queja que se presenta a un tribunal superior sobre una sentencia de tribunal de menos grado donde una de las partes no está de acuerdo la decisión tomada por ese tribunal.

De acuerdo, con (GONZALEZ, 1997) es una garantía para que exista una buena gestión de la justicia, que tiende a salvaguardar las libertades públicas, al permitirle a la parte perjudicada obtener la censura o examen de a jurisdicción de segundo grado sobre el tribunal inferior cuando este haya violado ley en perjuicio del apelante.



**Ivlesa Lora:** Recurso de apelación: luego de haber analizado e indagado puedo determinar que hablar del recurso de apelación es cuando una de las partes envuelta en el proceso no está de acuerdo con la decisión de la sentencia y se designa a un juez superior.



**Lucía Acosta:** Recurso de apelación: luego de haber analizado e indagado puedo determinar que hablar del recurso de apelación es cuando una de las partes envuelta en el proceso no está de acuerdo con la decisión de la sentencia y se designa a un juez superior

## **16 Tipificación del recurrente**

De acuerdo a (Ossorio, 1995, pág. 125) “recurrente es quien interpone un recurso. Quien lo mantiene. Tratar de convencer al juez o jueces que vayan a conocer del recurso de apelación teniendo como objetivo revocar la sentencia recurrida”.

Es necesario tener interés y calidad para poder interponer el recurso de apelación. La ley laboral y el derecho común exigen las condiciones siguientes para apelar:

El apelante debe tener un interés jurídico nacido y actual para perseguir la nulidad o reformación de la sentencia recurrida.

Debe tener calidad de apelante, ya sea haber intervenido como demandante o demandado en primera instancia.

La parte que desee ejercer el derecho a apelar debe llenar los requisitos siguientes:

- A. Que el recurso sea procedente;
- B. Que el recurso sea incoado por una persona con calidad para ello; y
- C. Que el recurso se interponga en tiempo hábil.

En cuanto a la procedencia del recurso, significa que se trata de todas las sentencias, con excepción la sentencias relativas a las demandas cuya cuantía sea inferior a los diez salarios mínimos y las que el Código de Trabajo declara no susceptible de recurso de apelación. Por ejemplo, las sentencias que deciden sobre competencia son apelables en todos los casos porque en materia civil no existe el recurso de revisión contra decisiones de competencia, denominado le contredit o impugnación.

Al respecto (Hernández-Machado, 2006, pág. 134) revela que:

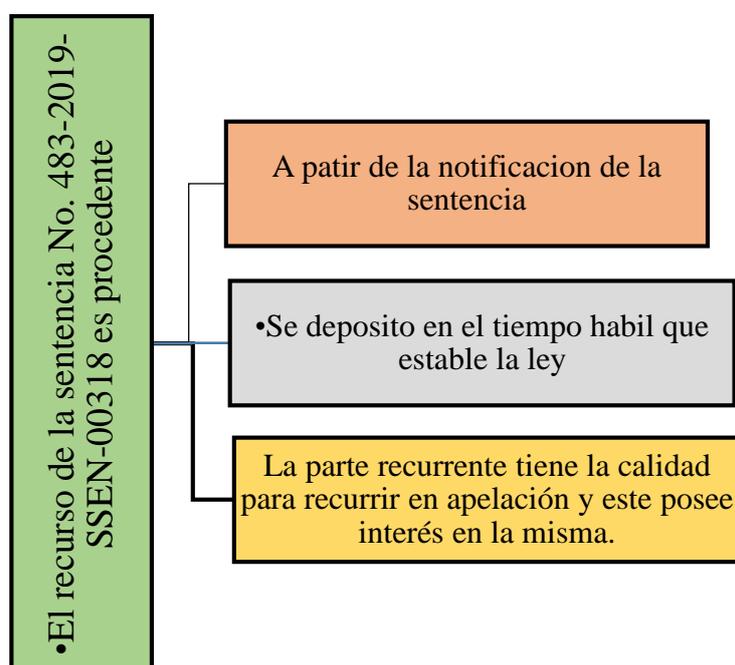
Sea interpuesto por una persona con calidad, implica que solo puede interponer un recurso de apelación contra una sentencia quien haya figurado como parte, tal como lo establece el artículo 620 del Código de Trabajo. Esta disposición legal constituye una distinción jurídico sustancial respecto del

recurso de tercería, pues es viable este recurso siempre que la parte condenada no haya figurado en el proceso, no configurándose la identidad de parte que se caracteriza la autoridad de la cosa juzgada normada por el artículo 1351 del Código Civil.

Que el recurso se interponga en tiempo hábil significa que se incoe en el plazo previsto en la normativa laboral que es de un mes a partir de la notificación de la sentencia, en virtud del artículo 621 del Código de Trabajo.

En la sentencia que se analiza, la sentencia laboral No. 483-2019-SSSEN-00318 dictada por el Juzgado de Trabajo de la Vega, de fecha treinta (30) del mes de septiembre del año dos mil diecinueve (2019), figuran como partes:

- **Recurrente:** Juan Pérez, quien figuraba como parte demandante en primer grado.
- **Recurrido:** Pedro Rodríguez, quien ostentaba la calidad de demandado.



## **17 Tribunal competente para conocer del recurso de apelación**

El artículo 481 del Código de Trabajo establece que, compete a las cortes de trabajo: 1. Conocer de las apelaciones de las sentencias pronunciadas en primer grado por los juzgados de trabajo; 2. Conocer en única instancia: a) De las demandas relativas

a la calificación de las huelgas y los paros; b) De las formalidades previstas en el artículo 391 para el despido

de los trabajadores protegidos por el fuero sindical.

La Corte o jurisdicción superior, se supone deberá tener más experiencia que el juez de primer grado. También es una vía de derecho común porque está abierta a todas las sentencias, a menos que la ley lo prohíba. (Vilchez, 1997, pág. 75)

En el caso de la especie, el tribunal competente es la Corte De Trabajo del Departamento Judicial De La Vega, por haber dictado la decisión la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Vega.

Por lo que, la Corte de Trabajo de La Vega está obligada a instruir nuevamente el proceso, para formar su criterio de esa instrucción, al margen de las motivaciones y decisiones que haya tomado el tribunal que dictó la sentencia impugnada.

## **18 Condiciones de forma y fondo del recurso de apelación**

(Ortiz, 2002, pág. 32) explica que existen dos formas de interponer la apelación. En un primer caso, es incoada a través de escrito depositado en la secretaria de la Corte competente, en un plazo de un mes contado a partir de la notificación de la sentencia impugnada. En el segundo caso, es realizado por declaración en la secretaria del Juzgado de Trabajo.

El escrito de apelación debe de contener los siguientes requisitos:

- Los nombres, profesión y domicilio real del apelante, las enunciaciones legales relativas a su cédula personal de identidad y la indicación precisa de un domicilio de elección en el lugar donde tenga su asiento la corte de trabajo ante la cual se recurra;
- La fecha de la sentencia contra la cual se apela y los nombres, profesión y domicilio real de las personas que hayan figurado como parte de la misma;
- El objeto de la apelación y una exposición sumaria de los medios de hecho y de derecho en los cuales se funde; la fecha del escrito y la firma del apelante o la de su mandatario.

En el caso de que la apelación se haga por declaración en secretaría, debe contener las enunciaciones señaladas en los tres primeros ordinales del artículo 623.

La apelación, debe realizarse mediante depósito de escrito o declaración en la secretaria de la corte en el término de un mes, a contar de la notificación de la sentencia impugnada o mediante declaración de la parte o de su mandatario en la secretaria de la corte competente. No puede incoar dicho recurso quien no ha sido parte del proceso. De acuerdo a la jurisprudencia, la apelación en materia de trabajo que se efectúa por acto de alguacil o emplazamiento será inexistente, por no haberse cumplido las formalidades sustanciadas exigidas por el Código de Trabajo a pena de inadmisibilidad del recurso sin que sea necesario justificar un agravio contra la parte intimada o apelada. (Arts.621-622, 586 del CT y 46 de la Ley 864 del 1976). (Vilchez, 1997, pág. 77)



Se puede apreciar que la apelación no se interpone mediante un acto de alguacil como ocurre en materia civil ordinaria, sino como se ha expresado mediante un escrito o declaración formulada ante la secretaria de la corte competente, siendo la notificación una actuación posterior a la existencia del recurso.

En nuestro recurso de apelación debemos tomar en cuenta cada uno de los requisitos:

- Los nombres, profesión y domicilio real del apelante: Juan Pérez.
- Los nombres, profesión y domicilio real Recurrido: Pedro Rodríguez.
- La fecha de la sentencia contra la cual se apela: Sentencia Laboral No. 483-2019-SSEN-00318, notificada en fecha 20 de septiembre del 2019, dictada por el Juzgado de Trabajo de La Vega.
- El objeto de la apelación y una exposición sumaria de los medios de hecho y de derecho en los cuales se funde; esto es los medios en que ese fundamenta, que es que la sentencia impugnada carece de motivos, falta de base legal y desnaturalización de los hechos documentos de la causa, haciendo el tribunal una errónea aplicación del derecho debido a la mala ponderación de las pruebas presentadas.

## **19 Punto de partida del plazo para recurrir en apelación**

Según las disposiciones establecidas en el Art. 621 del Código de Trabajo establecen que el término para recurrir en apelación es de un (1) mes en materia ordinaria laboral, a partir de la notificación de la sentencia a la persona o domicilio real de la parte. Pero el Art. 618 del Código Laboral, establece un plazo de diez (10) días, para los asuntos sumarios.

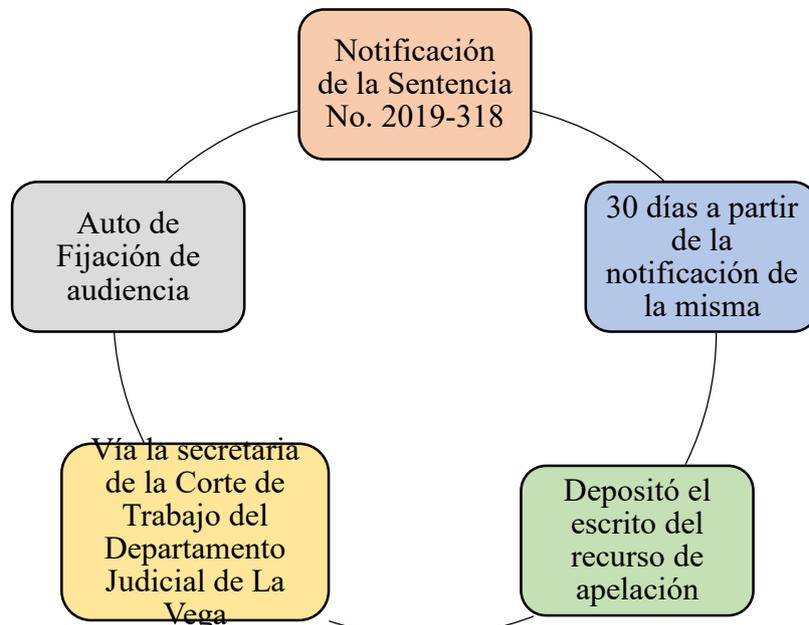
Los plazos son francos, y se aumentan en razón de la distancia, en la proporción de un (1) día por cada treinta (30) kilómetros o fracción mayor de quince (15). Esto significa que el plazo del mes puede ser extendido de un mes en la medida que haya días feriados.

La jurisprudencia ha establecido que: “no será admisible el recurso después de un mes a contar de la notificación de la sentencia ni cuando esta interponga una condenación que no exceda los veinte salarios mínimos”.

Aunque algunos tratadistas han sostenido la inconstitucionalidad del artículo 641, que se refiere al monto para poder apelar, la Suprema Corte de Justicia, sostiene que dicho articulado no deviene en inconstitucional toda vez que el artículo 71, ordinal 1ro de la Constitución de la República Dominicana, no prohíbe

### **Cápsula Informativa:**

*Según las disposiciones del Art. 539 del Código Laboral, el recurso de apelación no entraña la cesación de la sentencia apelada en nuestro caso, la sentencia No. 483-2019-SSEN-00318, dictada por el Juzgado de Trabajo de la Vega, fue notificada en la misma fecha de su pronunciamiento, es decir el día 30 de septiembre del 2019, para que el recurso que se deposite en contra de esta sentencia produzca un efecto suspensivo el señor Juan Pérez, es decir el recurrente, debe depositar el equivalente al duplo de las condenaciones en un banco designado por el juez de la Corte o en una colecturía de la Dirección General de Impuesto Internos.*



en modo alguno, que el legislador dicte leyes adjetivas que establezcan que la sentencia o decisión cualquiera, no es susceptible de determinado recurso, y que las demandas que culminan con sentencias con condenaciones que no excedan los veinte (20) salarios mínimos están sometidas a las reglas de procedimiento que dan oportunidad de ejercer su derecho en la instancia.

En el caso de especie, la sentencia laboral No. 483-2019-SSEN-00318, dictada por el Juzgado de Trabajo de la Vega, fue notificada en la misma fecha de su pronunciamiento, es decir el día 30 de septiembre del 2019, lo que implica que el plazo que tenemos para recurrir en apelación es hasta el día 12 de noviembre del año 2019, en vista de que según lo establecido en el artículo 621 del Código de Trabajo de la República Dominicana establece que: "la apelación debe presentarse en el plazo de un mes a contar a partir de la notificación de la sentencia". (Sentencia Laboral Núm. 483-2019-SSEN-00318, 2019) **(Para mejor ilustración ver el anexo A).**

## **20 Apelación Principal y apelación incidental.**

Marmolejos (2021), plantea sobre la apelación principal e incidental lo siguiente:

El recurso de apelación puede ser principal e incidental. El incidental es el que en cierta medida responde al recurso original o que se interpone en segundo término. La distinción entre principal e incidental no se refiere a la importancia respectiva de esas apelaciones ni al número de los pronunciamientos impugnados. Su naturaleza es determinada meramente por la prioridad del recurso. (pág. 15)

El recurso incidental se ejerce después que la Corte de Trabajo está apoderada como consecuencia del recurso principal, lo que descarta que dicho recurso sea el introductorio de esa instancia, y que, como tal, debe ser notificado por un acto de alguacil, al tenor de lo establecido en el artículo 489 del Código de Trabajo. Se ha fijado el criterio que el plazo del recurso incidental es de diez días, es decir dentro del plazo para presentar un escrito de defensa.

En el caso de la parte que representamos, Juan Pérez, realizará una apelación principal, por ser la única parte perjudicada con la sentencia pues la demandada fue acogida en todas sus partes por el juez.

## **21 Traslado del expediente en un recurso de apelación en materia Laboral.**

En materia laboral, el expediente de primer grado no es trasladado del Juzgado de Trabajo hacia la Corte, como ocurre en materia penal y de tierras, sino que las partes que van formando su expediente, siendo lo normal que soliciten un desglose de las piezas que hicieron valer en primer grado, para depositarla junto con su escrito de apelación o escrito defensa por ante el tribunal de alzada. (Ortiz, 2002, p.48)

Esto quiere decir, que lo que hemos depositado en primer grado, el listado de pruebas junto con nuestro escrito de defensa, deberá ser desglosado para ser depositados junto con nuestro escrito de apelación, también podemos depositar un escrito de producción de nuevos documentos, de conformidad con el artículo 542 del Código de Trabajo dispone que la admisibilidad de cualquiera de los modos de prueba señalados en el artículo 541, entre los cuales se encuentra la prueba escrita, la cual queda subordinada a que su producción se realice en el tiempo y en la forma determinada por el Código en cuestión.

En ese mismo orden, mediante una investigación en fecha tres (03) de noviembre del año presente el magistrado Mingruijon Abreu, Juez presidente de la Corte de Apelación del Departamento Judicial de La Vega, nos manifestó lo siguiente: que el traslado del expediente en materia laboral no se realiza debido a que, mediante el depósito de recurso de apelación el tribunal se apodera del expediente en vista de que en este tribunal no se conoce de la demanda sino de los posible errores que se cometieron en primera instancia. y que de faltarle algo en el expediente las parte pueden solicitar el desglose del expediente.

En fecha siete (7) de noviembre del año en curso, entrevistamos al Magíster Ricardo García, director de la Escuela de Derecho de la Universidad de Católica del Cibao (UCATECI)- La Vega, Magíster en Derecho Laboral, creador de la Oficina Álvarez y Asociados. El mismo no estableció lo siguiente: El traslado del expediente en materia laboral según los años de experiencia que tiene en esta rama del derecho solo lo ha visto en los casos que se presenta o se plantea una competencia en razón de la materia o del territorio, o cuando la corte conoce del recurso de apelación y la misma sentencia es objeto de recurso casación la corte si tiene que hacer un envío de expediente a la

Suprema Corte de Justicia para que la misma conozca el expediente.

En el caso de la Sentencia No 483-2019-SS-00318, se depositará un escrito de apelación que va a contener todas las disposiciones establecidas en el artículo 623 del Código de Trabajo de República Dominicana, y se agregarán como anexos a nuestro escrito de apelación la sentencia Certificada ya mencionada, el acto de notificación de la misma de fecha 20 de septiembre del 2019; los pagos hechos a la TSS y una certificación emitida por la TSS. **(Para mejor ilustración ver anexos A).**

**Cápsula Informativa:**

*Según las disposiciones establecidas por el Código Laboral en su Art. 629 luego de haber depositado el recurso de apelación, el juez presidente de la Corte de apelación del departamento correspondiente fijará el día y la hora para conocer del recurso de apelación en las cuarenta y ocho horas de haber sido pasado el expediente a la corte; sin embargo, entre la fecha de su ordenanza y la de la audiencia deberá mediar un término no menor de ocho días.*

*22. Tercer Modulo III. Acción y Estrategia en el proceso de recurso de apelación*



### **23. Objetivo:**

- I.* Estudiar la acción y estrategia en el recurso de apelación contra la sentencia laboral No. 483-2019-SSEN-00318 dictada por el Juzgado de Trabajo de la Vega, de fecha treinta (30) del mes de septiembre del año dos mil diecinueve (2019) que decide una demanda en dimisión.
- II.* Establecer la manera en que se fija audiencia y como se desarrolla el recurso de apelación de la sentencia No. 483-2019-SSEN-00318 dictada por el Juzgado de Trabajo de la Vega, de fecha treinta (30) del mes de septiembre del año dos mil diecinueve (2019) que decide una demanda en dimisión.
- III.* Identificar las medidas de instrucción y el desarrollo de estas en el proceso del recurso de apelación contra la sentencia laboral No. 483-2019-SSEN-00318 dictada por el Juzgado de Trabajo de la Vega, de fecha treinta (30) del mes de septiembre del año dos mil diecinueve (2019).
- IV.* Señalar las pruebas ya presentadas en primer grado y las nuevas pruebas a introducir en ocasión de la apelación de la sentencia laboral No. 483-2019-SSEN-00318 dictada por el Juzgado de Trabajo de la Vega, de fecha treinta (30) del mes de septiembre del año dos mil diecinueve (2019).
- V.* Establecer los incidentes que se pueden presentar en el desarrollo del recurso de apelación laboral que decide una dimisión y los efectos de dicha impugnación en la sentencia recurrida.

## **24. Fijación de audiencia y su notificación**

Es importante destacar que contrario a como sucede en materia civil, en materia laboral, no es necesario realizar solicitud de fijación de audiencia, pues una vez se ha depositado el recurso de apelación en la Secretaria de la Corte correspondiente, en la forma prevista en el artículo 621 del Código de Trabajo, la secretaria en los primeros cinco días siguientes enviará copia a la parte adversa sin perjuicios del derecho del recurrente de notificar su apelación a la contraparte y posteriormente el Juez Presidente de la Corte, fija audiencia de oficio.”

En el curso de los diez (10) días que sigan a la notificación del recurso de apelación, la parte intimada debe depositar en la Secretaria de la Corte su escrito de defensa, el cual expresará: 1. Los nombres, profesión y domicilio real de dicha parte, las enunciaciones relativas a su cédula personal de identidad y la indicación precisa de un domicilio de elección en el lugar de donde tenga su asiento la corte; 2. La fecha de la notificación del escrito de apelación o del acta de declaración; 3. Los medios de hecho y de derecho que la intimada oponga a los de la apelante, así como los suyos propios en el caso de que se constituya apelante incidental y sus pedimentos; 4. La fecha del escrito y la firma de la intimada o la de su mandatario.

El escrito o el acta serán notificados por el secretario a la apelante en las cuarenta y ocho horas del depósito o de la declaración. En el mismo término pasará el secretario todo el expediente a la corte. En las cuarenta y ocho horas de haber sido pasado el expediente a la corte, el juez presidente fijará el día y hora para conocer del recurso. Entre la fecha de su ordenanza y la de la audiencia deberá mediar un término no menor de ocho días.

Conforme al texto normativo se deduce que en el presente caso, al tratarse de una apelación de una Sentencia Laboral No. 483-2019-SSEN-00318, notificada en fecha 20 de septiembre del 2019, no se hace necesario solicitar al Juez Presidente de la Corte de Trabajo que fije audiencia, ya que es suficiente con que se deposite el recurso de apelación, teniendo, la Corte de Apelación, una vez vencido el plazo para depósito de escrito de defensa de fijar la audiencia para conocer del recurso de apelación y notificar dicho auto.

### **Capsula informativa**

*Según la investigación realizada en el departamento Judicial de La Vega, hasta que no se notifique el recurso de apelación y pase el plazo de la otra parte no se puede fijar dicho recurso.*

## **25. El desarrollo de la audiencia en el recurso de apelación**

El día y hora fijados para conocer de la apelación de que se trata se reunirá la corte en audiencia pública. El presidente ofrecerá la palabra a las partes para que declaren si en el tiempo transcurrido después de la apelación ha intervenido algún vencimiento entre ellas, y para que, en caso contrario, traten de lograrlo antes de procederse a la discusión del recurso. (Silverio, 2020, pág. 163)

Transcurrido el tiempo suficiente, a juicio del presidente, sin que se haya logrado conciliación de las partes, dicho funcionario dará por terminada la tentativa final de conciliación y ofrecerá la palabra a las partes para la discusión del recurso.

El presidente puede declarar terminada la discusión cuando la corte se considere suficientemente edificada. En el curso de la discusión, o al finalizar ésta, los jueces podrán solicitar de las partes o de una de ellas, informaciones adicionales o aclaraciones sobre los hechos, alegaciones de derecho o situaciones relativas al caso discutido.

*Ivelsa Lora; Cuando hablamos del desarrollo de la audiencia en el recurso de apelación nos referimos al proceso donde las partes envuelta dentro del proceso tienen asignado el día, hora específica para conocer respecto al recurso de apelación el cual se reunirá en corte de audiencia pública, donde se le otorgara la palabra a las partes, para poder entrar a discusión del caso, por el cual no se logró una conciliación entre las partes, por el cual se va a discusión del recurso de apelación, luego el juez de haber escuchado las partes declara terminada la discusión por el cual puede solicitarle a las partes información, luego para concluir el juez ordenará al secretario hacer constar en acta, todo lo ocurrido en la audiencia, donde esta acta la firmarán los miembros del tribunal y el secretario, donde en el curso de las cuarenta y ocho horas para que las partes puedan*

Agotados los turnos, el juez ordenará al secretario hacer constar en acta, sumariamente, todo lo ocurrido en la audiencia. Esta acta la firmarán los miembros del tribunal y el secretario. En el curso de las cuarenta y ocho horas siguientes pueden las partes ampliar sus observaciones y argumentos, en escritos mecanografiados a dos espacios.

## **26. Las medidas de instrucción en el proceso del recurso de apelación**

González (2021) respecto a las medidas de instrucción ha establecidos: La Corte de

Trabajo está obligada a instruir nuevamente el proceso, para formar su criterio de esa instrucción, al margen de las motivaciones y decisiones que haya tomado el tribunal que dictó la sentencia impugnada, lo que hace imperativo que las pruebas aportadas en el tribunal de primer grado, sean depositadas en la jurisdicción de apelación, para que el tribuna de alzada fundamente su fallo en ellas, única manera que tiene esta de hacer la ponderación correspondiente y deducir consecuencias que fuere de lugar. (pág. 81)

En ese tenor, al respecto la Suprema Corte de Justicia ha establecido, que no basta la presentación de la sentencia apelada, donde se indicaba que había aportado la prueba de la duración del contrato de trabajo, para que el tribunal diera ese hecho como cierto, sin que ello implique el desconocimiento del carácter de acto auténtico de la referida sentencia, sino que tenía que establecer ese hecho ante la Corte. (SCJ. B.J.1074, Pags.479-485).

Es importante destacar que los jueces en materia laboral tienen poder para ordenar de oficio medidas de instrucción durante el proceso para la sustanciación del mismo. El juez puede ordenar la comparecencia de informantes. Ordenar a oficinas públicas el depósito de documentos mencionados en el expediente (notificación del despido, por ejemplo). (Art. 494)

El Art. 536 del CT también abre otra brecha para el juez ejercer su poder de solicitar medidas de instrucción. Si el juez ordenare cualquier medida de instrucción, el término no comenzará a contarse sino desde el día siguiente al de la ejecución de la medida ordenada.

En materia laboral, al ser una materia especializada tiene una formalidad diferente para hacer escuchar los testigos, y no requiere una petición de informativo testimonial, no es necesario que el juez ordene la celebración de una información testimonial, sino que basta que fije la audiencia en que se van a producir las pruebas y que la parte haga el depósito de una lista de testigo, conforme al artículo 548 del Código de Trabajo, la que tiene como finalidad facilitar que la contraparte realice las indagatorias pertinentes que le permitan solicitar la exclusión como testigo de toda persona que se encuentre afectada por cualquiera de las tachas indicadas en el artículo 553 del Código de Trabajo.

El depósito se puede realizar dos días antes de la audiencia donde depondrán los testigos y no necesariamente en la primera audiencia que para los fines de pruebas fije el tribunal. En caso de que la parte recurrida, sin justificación, no lleve

su testigo el día de la audiencia no da lugar al aplazamiento, sino que bien el juez puede declarar desierta dicha medida. Ahora bien, el juez puede ordenar que se regularice la lista por carecer de alguna formalidad, pero en ningún caso, podrá aplaza para que deposite dicho listado.

En el caso que analizamos, dos días antes de la audiencia procederemos a depositar en la secretaria de la Corte de Trabajo, una lista de testigo, con ella que se puedan dar los testimonio sobre los hechos de la demanda. Previamente nos reunimos con ellos, para conocer no solo que conozcan de la causa, sino que también sepa desenvolverse y no tenga miedo escénico y no se dejen presionar.

En el plazo de diez días antes de la audiencia haremos una solicitud de producción de documentos, para depositar por ante el plenario aquellos documentos que no pudimos depositar junto con nuestro recurso de apelación a la Sentencia Laboral No. 483-2019-SEEN-00318, notificada en fecha 20 de septiembre del 2019.

## **27. Las pruebas ya presentadas en primer grado y las nuevas pruebas a introducir**

A diferencia del derecho civil la materia laboral está regida por una serie de reglas que no existen en materia ordinaria. En materia de prueba, la demanda debe incluir los documentos que se pretenden hacer valer como pruebas; lo mismo debe hacerse con el escrito de defensa. Además, todo medio de prueba está restringido a reglas muy específicas.

En materia laboral todos los medios de prueba son admisibles para el establecimiento de los hechos, sin que haya primacía alguna establecida entre los mismos. Es el art. 541 del CT el que enumera los modos de prueba de que puedan valerse los actores sociales de las relaciones laborales, en sus conflictos, para demostrar en justicia la existencia de un hecho o de un derecho contestado. Los medios de prueba en el proceso laboral, son los modos de la prueba del derecho común, estos son: la prueba escrita, la testimonial, las presunciones del hombre, la prueba directa o comprobación material de hechos, de lugares o cosas, los informes periciales, la confesión y el juramento.

El tratadista Ortiz (2002) sostiene que el artículo 543 del Código de Trabajo obliga a las partes a presentar con su escrito de apelación o escrito inicial d defensa,

según sea el caso, con los documentos en que fundamenta su recurso. Es facultad del presidente de la Corte, oída a 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 dichos artículos:

1-Cuando la parte que lo solicite no haya podido producirlos en la fecha del depósito del escrito inicial, a pesar haber hecho esfuerzos razonables para ello, y siempre en dicho escrito, o en la declaración depositara con este, se haya la facultad de solicitar su admisión en el curso de los procedimientos, especificando el documento de que se trata.

2-Cuando la parte que lo solicite demuestre satisfactoriamente que en la fecha del depósito de su escrito inicial desconoció la existencia del documento cuya producción posterior pretende hacer, o cuando la fecha de este fuere posterior a la del depósito de su escrito inicial.

De lo anterior se deriva que si una parte quiere depositar medios de prueba posteriormente al depósito de su demanda o su escrito de defensa deben darse las dos condiciones previamente señaladas. Si son documentos que existían, debe hacerse reserva en el escrito. Si voy a usar un cheque, pero no lo tengo a mano, entonces hago reserva para solicitar que posteriormente se me autorice depositar ese cheque, porque todavía no lo tengo a mano. El juez considera si autoriza o no. Si los documentos no son conocidos, hay que demostrar que no conocía sobre la existencia del documento cuando hizo el escrito inicial.

El procedimiento para producir documentos luego de presentar los escritos iniciales, varían dado que en el juzgado de trabajo puede presentarse el mismo día, en apelación solo se admite si dicha solicitud de autorización se depositará en la secretaría de la corte con los documentos cuya producción se pretenda hacer, ocho días antes, por lo menos, del fijado en la audiencia.

La solicitud de autorización indicada en el artículo 544 del Código de Trabajo deberá hacerse por un escrito que depositará la parte interesada junto con el documento cuya producción pretende hacer, indicando lo que se pretende probar con él. (Código de Trabajo, 1992, pág.142)

El secretario del tribunal remitirá inmediatamente copia del escrito y del documento a la parte contraria, para que dentro de las 48 horas subsiguientes

comunique en la secretaría su asentimiento u observaciones a dicha solicitud. (Artículo 545, Ley 16-92)

En las 48 horas subsiguientes al vencimiento de dicho plazo señalado en el artículo 545, el juez mediante una ordenanza concederá o denegará lo solicitado. Decisión que será notificada más tardar al otro día a las partes envueltas en el proceso. La ordenanza que autorice la producción otorgará a cada una de las partes en un plazo no menor de tres días no mayor de cinco para que exponga en secretaria, verbal o pro escrito sus medios sobre la nueva producción.

En material laboral hay varios tipos de prueba. Pero tenemos que destacar que la testimonial es la más importante.

Según Hernández-Machado (2006) sobre la prueba testimonial que: “La admisibilidad del testimonio está sujeta a que se cumpla con los siguientes requisitos: La parte que quiere hacer escuchar testigos, deberá redactar una lista, la cual debe ser depositada en la secretaria del Juzgado de Trabajo apoderado. El objeto de este depósito es facilitar que la contraparte realice las indagaciones correspondientes que le permite verificar si la persona no está afectada de las tachas prevista en el artículo 553 del Código de Trabajo. “(pág. 76).

La parte que deposite la lista de testigo ante la Corte de Apelación, debe precisar los hechos sobre los cuales pueden declarar los testigos, con el propósito de facilitar el interrogatorio a que estos serán sometidos, permitiéndole a las partes y al tribunal precisar de los hechos controvertidos para la economía del proceso, pero esto no impide que los jueces puedan indagar sobre otros hechos que sean necesarios para esclarecer el litigio. (artículo 548 del Código de Trabajo).

En ocasiones, los jueces de la Corte podrían rechazar escuchar un testigo que ya fue presentado por ante el tribunal de primer grado, bajo el argumento que su declaración consta en el acta de audiencia.

Es importante destacar que en el caso que se analiza se trató de una dimisión, Corresponde al trabajador probar el hecho de la dimisión y su justa causa, lo que constituye una aplicación particular del artículo 1315 del Código Civil.

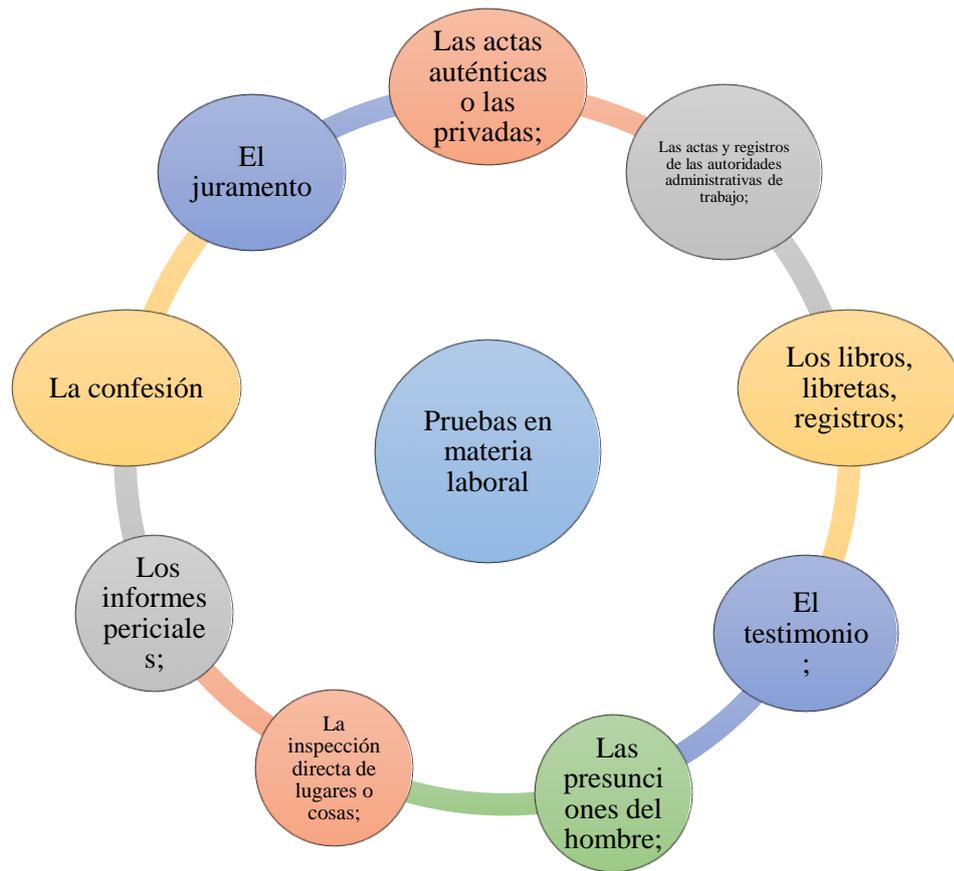
Existe absoluta libertad de prueba y el tribunal apreciará soberanamente los hechos, pero la prueba de la justa causa de la dimisión queda sujeta a una doble

condición, en cuya ausencia ésta se considera injustificada: a) Que el trabajador haya ejercido su derecho en el plazo de ley; b) Que la dimisión se comunique a las autoridades competentes, indicando su causa, dentro de las cuarenta y ocho horas de su ejercicio.

La disposición del artículo 16 del Código de Trabajo no se traduce en la transmutación de la carga de la prueba, en el caso del despido ni del abandono, pues tanto el empleador como el trabajador, deben probar estos hechos, según el caso, al tenor de lo que dispone el artículo 2 del Reglamento para la Aplicación del Código de Trabajo, por no estar comprendidas ambas figuras en la exención prevista por el artículo 16.

En caso de que el empleador niegue haber despedido al trabajador, aquel no tiene que probarlo, sino que corresponde al último probar el hecho del despido.

En el presente caso, depositaremos pruebas que demuestren que la dimisión es injustificada, entre las pruebas escrita que depositaremos junto con nuestro escrito de apelación se encuentra: la copia certificada de la sentencia, el original del acto de apelación, certificaciones de la Tesorería de la Seguridad Social, reporte de la Tesorería de la Seguridad Social.



## **28. Los incidentes que se pueden presentar en el desarrollo del recurso de apelación**

El incidente puede definirse como todo acontecimiento que sobreviene en el curso de un asunto, sea sometido por el demandante o el demandado y que tiende a ejercer un determinado efecto en el discurrir del proceso.” (Hernández, 2017, pág. 29)

Entendemos que se trata de medios de defensa destinados a su propósito es paralizar el proceso o reparar defectos procedimentales durante la sustanciación de un litigio.

Los incidentes en materia laboral pueden ser propuesto en cualquier estado de causa, pero en vista de la celeridad con que deben resolverse los casos, es necesario someterlos en un primer momento, para evitar que el juez considere aplicar los términos del artículo 586 del Código de Trabajo, en virtud del cual él puede condenar a daños y perjuicios a los que se hayan abstenido, con intención dilatoria, de invocarlos con anterioridad. (Ortiz, S. 2002, pág. 123).

La normativa laboral dispone que los incidentes en la materia laboral son los siguientes: medios de inadmisión, excepciones declinatorias, excepciones de nulidad,

nulidades de fondo, recusación, e intervención voluntaria e intervención forzosa.

Por una decisión del 98 la SCJ consideró que los tribunales laborales debían reservarse todos los incidentes para decidirlos junto al fondo. Hay incidentes en que no se puede hacer esto (la tacha de un testigo, por ejemplo, que tiene que decidirlo ahí mismo). Así hay otros incidentes, contemplados en el código. Los casos de litispendencia y conexidad, en ese caso el tribunal no debería seguir conociendo sino desahogarse para que el otro tribunal juzgue el conflicto. Según el tratadista Domingo Gil, lo más saludable es que la excepción de competencia se reserve para ser fallada junto al fondo.

En el proceso de apelación de la Sentencia Laboral No. 483-2019-SSEN-00318, notificada en fecha 20 de septiembre del 2019, la parte recurrida puede presentarse una excepción de nulidad, tomando en cuenta que existen dos tipos de nulidad, la nulidad se presenta de dos formas, por vicio de forma y vicios de fondo, pero en materia laboral, las nulidades de forma no existen, de lo que se trata es que estas nulidades no vician los actos, pero como pueden afectar el derecho de defensa, entonces es posible que la misma se corrijan, pudiendo el juez de oficio ordenar su corrección.

Por ejemplo, que el recurso de apelación tenga un error de forma o redacción de uno de los nombres de las partes, o del número de la sentencia. Esta excepción de debe interponer simultáneamente, antes de toda defensa de fondo o medios de inadmisión, a pena de inadmisibilidad. Si la nueva redacción o la corrección marcan comienzo de un plazo comienza a contar, naturalmente, a partir de la fecha de la nueva redacción.

Los Medios de inadmisión son la Prescripción. La Autoridad de Cosa Juzgada. La Falta de Interés. La Falta de Calidad. El Plazo Prefijado. En el caso que se nos ocupa, podemos plantear incidentes denominados medios de inadmisión tales como, la falta de interés del trabajador, por haber recibido el trabajador sus prestaciones y derechos adquiridos, otorgando a la empresa un recibo de descargo.

Con respecto a los medios de inadmisión, nuestra Suprema Corte de Justicia ha establecido: “(...) Cuando se propone una inadmisibilidad que es un medio para eludir los debates al fondo, salvo que se compruebe la misma con intención dilatoria, prueba que no ha sido aportada, dicha inadmisibilidad debe ser juzgada con prioridad, y es sólo cuando, si ella es descartada, que el proceso podrá reanudarse en

razón de que el fondo de derecho no ha sido aún examinado. SCJ. Julio 2001 B.J. No. 1088. Que antes tales conclusiones, la Corte a-qua debió fallar previamente el medio de inadmisión, y en caso de considerar su rechazo, fijar nueva audiencia para conocer el fondo”. SCJ. Enero 2001. B.J. No. 1082.

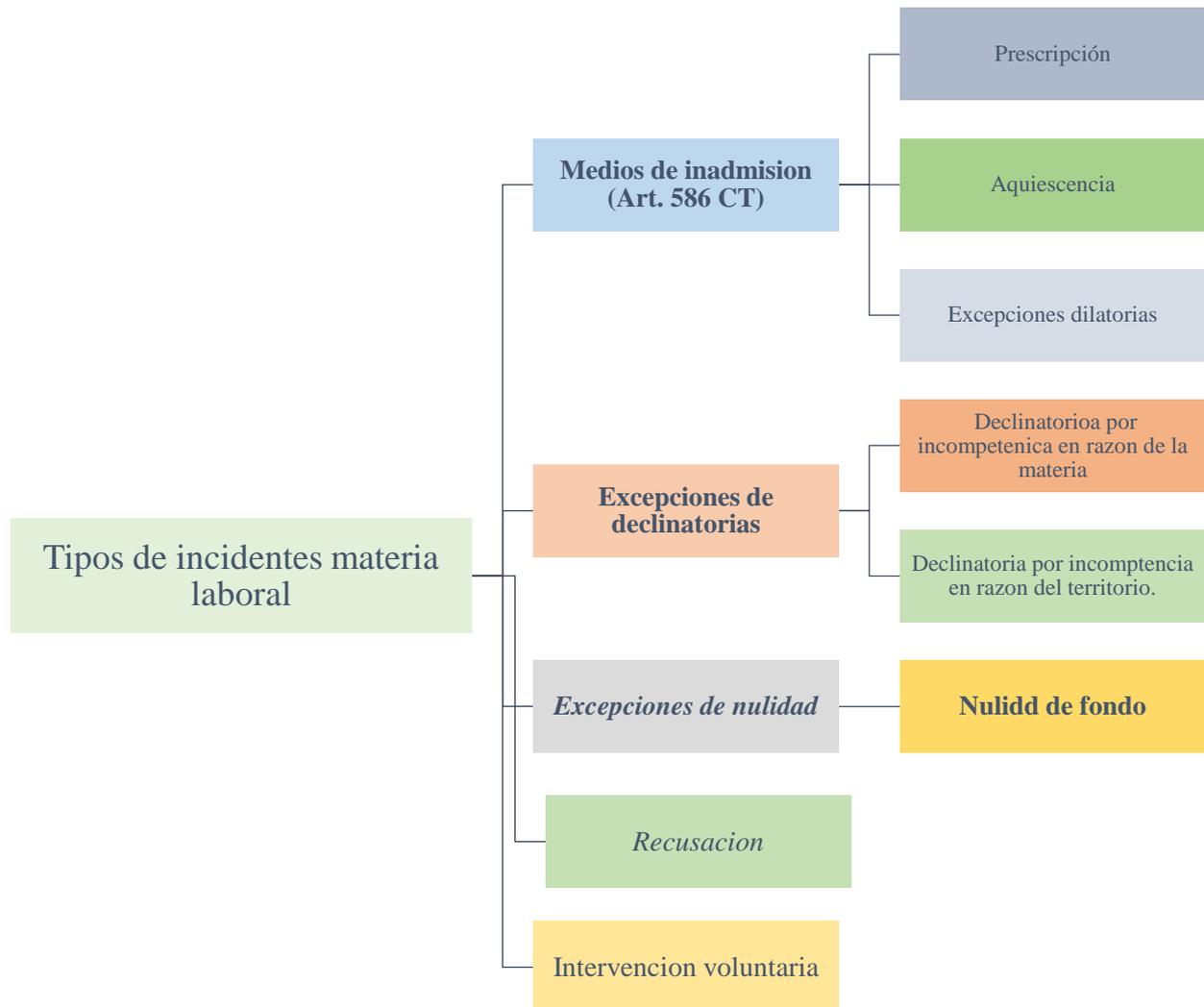
De la aplicación de las disposiciones del artículo 47 de la ley 834, se infiere la facultad del juez para suplir y acoger de oficio el medio de inadmisión resultante de la falta de interés; esto, cuando dicho texto legal en su parte final expresa: Art.47.- Los medios de inadmisión deben ser invocados de oficio cuando tienen un carácter de orden público especialmente cuando resulten de la inobservancia de los plazos en los cuales deben ser ejercidas las vías de recurso. El juez puede invocar de oficio el medio de inadmisión resultante de la falta de interés.

A la luz de lo apuntado, la jurisprudencia ha sostenido con relación a este medio de inadmisión lo siguiente: “Que la falta de interés no se manifiesta por la negligencia o incumplimiento de algún acto procesal después de la demanda o la no presentación de una parte al juicio, sino que la falta de interés jurídico se genera cuando habiendo sido desinteresado con el cumplimiento de la obligación a su favor o habiendo dado asentimiento a una situación jurídica, se inician acciones jurídicas en reclamación del cumplimiento de esa obligación ejecutada o liberada.” Véase. Cas.19 de noviembre de 1997. B.j.-No.1044, pág.226

También ha sido decidido que “el hecho de que las partes hayan llegados a un acuerdo transaccional, justifica la falta de interés de la parte en la instancia precitada”. Cas. 15 de noviembre del año 1997, B.J.No.1043, página 294.

La Suprema Corte también ha establecido y juzgado por la jurisprudencia constante durante más de seis décadas: “Considerando, que en el caso de que se trata el recurrente recibió sus prestaciones laborales y firmó un acuerdo y recibo de descargo sin realizar ninguna reserva de derecho, hecho no controvertido ante los jueces del fondo, que no violenta el interés general propio del orden público social y realizado luego de la terminación del contrato de trabajo, que de acuerdo a la jurisprudencia constante y pacífica de esta Suprema Corte de Justicia, es válida, salvo que en la misma se hubiere cometido bajo dolo, amenaza, engaño o vicio de consentimiento, no advirtiéndose y no probado la existencia en el acuerdo

transaccional de los mismos”. (Salas Reunidas de SCJ, No. 68, 28 Nov. 2012; SCJ, 23 marzo 1962, B.J. 620, p. 458; SCJ, 18 julio 1983, B.J. 872, p. 1924; 3a SCJ 17 septiembre 1997, B.J. 1042, p. 278; 3a SCJ, 21 febrero 2001, B.J. 1083, pp. 659 y 679; 3a SCJ, 29 septiembre 2004, B.J: 1126, p. 92)



## **29. Desarrollo de audiencias relacionadas con las medidas de instrucción**

El día y hora fijados se reunirá la corte en audiencia pública. El tribunal estará constituido por tres jueces. El juez presidente y dos jueces miembros y los vocales, uno que presenta a la empresa y otro al trabajador. El presidente de la Corte de Trabajo ofrecerá la palabra a los vocales, quienes les preguntaran a las partes para que declaren si en el tiempo transcurrido después de la apelación ha intervenido algún vencimiento entre ellas, y para que, en caso contrario, traten de lograrlo antes

de procederse a la discusión del recurso.

Transcurrido el tiempo suficiente, a juicio del presidente, sin que se haya logrado conciliación de las partes, dicho funcionario dará por terminada la tentativa final de conciliación y ofrecerá la palabra a las partes quien podrá proponer su medida, sin embargo hay que destacar que en esta materia las medidas de instrucción, tales como informativo testimonial o producción de nuevo documentos tienen una formalidades para hacerse y no puede realizar en la misma audiencia, ahora bien podría tratarse de otras medidas como la inspección de lugares.

De acuerdo a Hernández-Machado (2006), durante, el informativo testimonial:

Se puede producir exclusión de testigo, el art. 553 CT.- Serán excluidos como testigos, a solicitud de parte: 1. El pariente o afín de una de las partes, en línea directa sea cual fuere el grado, y en la colateral hasta el cuarto grado inclusive; 2. El cónyuge de una de las partes o la persona que lo haya sido; 3. La persona que viva bajo el mismo techo con una de las partes, a cualquier título que sea; 4. La persona que sostenga o haya sostenido una litis con una de las partes en el curso de los dos años anteriores al caso para el cual se requiere su declaración; 5. La que mantenga una actitud notoriamente hostil o de manifiesta enemistad respecto de una de las partes o de su mandatario; 6. La que haya estado ligada a una de la partes por algún contrato de trabajo terminado por voluntad unilateral, con justa causa o sin ella, en el curso de los seis meses anteriores al caso para el cual se requiere su declaración; 7. La que haya sido condenada en virtud de una sentencia irrevocable por crimen, o por robo, estafa, abuso de confianza o falso testimonio.

Se debe resaltar el último ordinal que en todo caso el Juez puede admitir la tacha de cualquier testigo siempre que haya grave sospecha de que tiene intereses en deponer en favor o en contra de una de las partes, en la especie en los casos de funcionarios cuyos testimonios puede estar parcializado, porque representa los intereses de las empresas, gerente, gerente de recursos humanos, supervisor, entre otros.

La tacha debe proponerse ante del juramento del testigo, como lo establece el artículo 554.- La parte interesada en hacer excluir la audición de un testigo por

una de las causas enumeradas en el artículo 553, debe proponer la tacha correspondiente antes de que el testigo preste juramento o haga promesa de decir la verdad. El juez interrogará al testigo tachado acerca de los hechos en los cuales se funde la causa invocada y decidirá seguidamente.

Una vez celebrado las medidas de instrucción, el juez presidente de la corte, conminara a las partes a concluir sobre el recurso, la parte recurrente solicitara que se acoja en todas sus partes su recurso de apelación y la parte recurrida, se limitara a presentar sus conclusiones incidentales y de fondo, tendentes a declarar inadmisibile el recurso o rechazar el referido recurso, fundamentado que la sentencia apelada ha sido emitida conforma al derecho.

Los jueces de la Corte se reservarán el fallo y otorgara plazo, si se lo pidieran para depósito de escrito justificativo de conclusiones.

### **30. Efectos del recurso de apelación en la sentencia recurrida**

El recurso de apelación en materia laboral tiene un efecto devolutivo, el proceso es transportado íntegramente del tribunal de primer grado a la jurisdicción de segundo grado, cuya competencia es de carácter funcional, y, por tanto, de orden público, donde vuelven a ser debatidas las misas cuestiones de hecho y derecho dirimidas por el prime juez, resolviendo, al revocar la sentencia de primer grado, los aspectos sometidos en la demanda introductivo. Si la sentencia es revocada, los jueces están en obligación de examinar los puntos de la demanda original, para no abandonar a las partes en un limbo jurídico.

En cuanto al efecto suspensivo del recurso de apelación previsto en el artículo 457 del Código de Procedimiento Civil no tiene aplicación en materia laboral, en virtud de que el artículo 539 establece la ejecución de la sentencia al tercer día de su notificación, en ese sentido, nuestro máximo Tribunal ha indicado a través de la Sentencia del 28 de Abril de 1999, que “el referido artículo no condiciona la ejecución de los recursos de apelación, sino que la exigencia del depósito del duplo ha sido establecida para lograr la suspensión de la ejecución de una sentencia en vista de que el recurso de apelación en esta materia no tiene efecto suspensivo”.

En el proceso laboral la manera más convencional y de acuerdo a como lo

establece el Art. 539 del código de trabajo para la suspensión de una sentencia, es la consignación del duplo, pero pueden ocurrir circunstancias que lesionen la parte perdedora en el proceso, por lo que la jurisdicción ha tomado ciertas circunstancias en cuenta para suspender una sentencia sin la necesidad de la consignación del duplo de las condenaciones.

En la Sentencia No. 28, del 8 de Julio de 1998, están ponderadas estas circunstancias, las cuales son las siguientes:

Considerando: que disponiendo el Art. 539 del código de trabajo, que las sentencias de los juzgados de trabajo son ejecutorias al tercer día de su notificación, “salvo el derecho de la parte que haya sucumbido de consignar una suma equivalente al duplo de las condenaciones pronunciadas”, es evidente que si esto último no se cumple, para que el juez de los referimientos pueda suspender la ejecución de una sentencia, es indispensable que la decisión este afectada de una nulidad evidente, o sea el producto de un error grosero, de un exceso de poder o pronunciada en violación al derecho de defensa de la parte que demanda la suspensión. (Boletín Judicial No. 1052, Vol. II, Págs. 563, 564).<sup>1</sup>

En el mismo tenor, se siguen implementando las mismas directrices en lo que concierne a la suspensión de una sentencia en materia laboral, así lo revela la Sentencia del 23 de junio del 2012: La sentencia originada en un conflicto de trabajo no puede ser suspendida si no se comete un error grosero, una nulidad evidente, un exceso de poder o la violación de un derecho de defensa o si existe un absurdo evidente, una seria contradicción entre los motivos y el dispositivo, la violación de una norma elemental de procedimiento que cause un agravio, una irregularidad manifiesta en derecho o una garantía constitucional. (Boletín Judicial No. 1232, pág. 10)

### **31. ¿Qué significa esto?**

Que, al haber obtenido ganancia de causa, el trabajador, esa sentencia se puede ejecutar al tercer día no obstante a que se hubiese apelado, porque la apelación no suspende la ejecución de la sentencia.

La sentencia en materia laboral, solo se suspende con el depósito del duplo a favor del trabajador y con una ordenanza en referimiento que ordene dicha suspensión.

---

<sup>1</sup> Herrera Carbuccia, *Referimiento Laboral, Legislación y Jurisprudencia 1998-2012*, 320.

## **32. Conclusiones**

Luego de haber elaborado esta guía didáctica respecto al procedimiento del recurso de apelación en materia laboral, se concluye de la siguiente manera:

La apelación en materia laboral tiene su fundamento legal en los artículos 619 y 638 del Código de Trabajo. Este recurso, a diferencia del recurso en materia civil, no se interpone mediante acto, sino mediante un escrito de apelación que se deposita en la Corte de Apelación del Departamento Judicial al que pertenece el Juzgado de Trabajo que dictó la decisión.

El recurso de apelación debe presentarse en el plazo de un mes a contar a partir de la notificación de la sentencia”, por lo que, en el caso de la especie, la sentencia laboral No. 483-2019-SSEN-00318, dictada por el Juzgado de Trabajo de la Vega, fue notificada en la misma fecha de su pronunciamiento, es decir el día 30 de septiembre del 2019, lo que implica que el plazo que tenemos para recurrir en apelación es hasta el día 12 de noviembre del año 2019.

La apelación debe formalizarse mediante un escrito depositado en la secretaria de la Corte competente. El recurso debe cumplir con las formalidades establecidas en el artículo 623 del Código de Trabajo. En el caso de la sentencia apelada, nuestro recurso de apelación debemos tomar en cuenta cada uno de los requisitos: Los nombres, profesión y domicilio real del apelante: Juan Pérez; Los nombres, profesión y domicilio real Recurrido: Pedro Rodríguez.; La fecha de la sentencia contra la cual se apela: Sentencia Laboral No. 483-2019-SSEN-00318, notificada en fecha 20 de septiembre del 2019, dictada por el Juzgado de Trabajo de La Vega, y el objeto de la apelación y una exposición sumaria de los medios de hecho y de derecho en los cuales se funde; esto es, los medios en que se fundamenta, que en este caso es la carencia de motivos, falta de base legal y desnaturalización de los hechos documentos de la causa, haciendo el tribunal una errónea aplicación del derecho debido a la mala ponderación de las pruebas presentadas.

El escrito de apelación debe dirigirse a la Corte de Trabajo Departamento Judicial De La Vega, por haber dictado la decisión la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Vega, conforme a las disposiciones del artículo o 481 del Código de Trabajo establece que compete a las cortes de trabajo: Conocer de

las apelaciones de las sentencias pronunciadas en primer grado por los juzgados de trabajo.

En esta materia no es necesario solicitar la fijación de audiencia, sino que la secretaria de la Corte de Apelación tiene un papel bastante activo, y se encarga de hacer las notificaciones por lo que se encarga también de pasar el expediente al juez presidente de la Corte de Trabajo para que proceda a fijar audiencia.

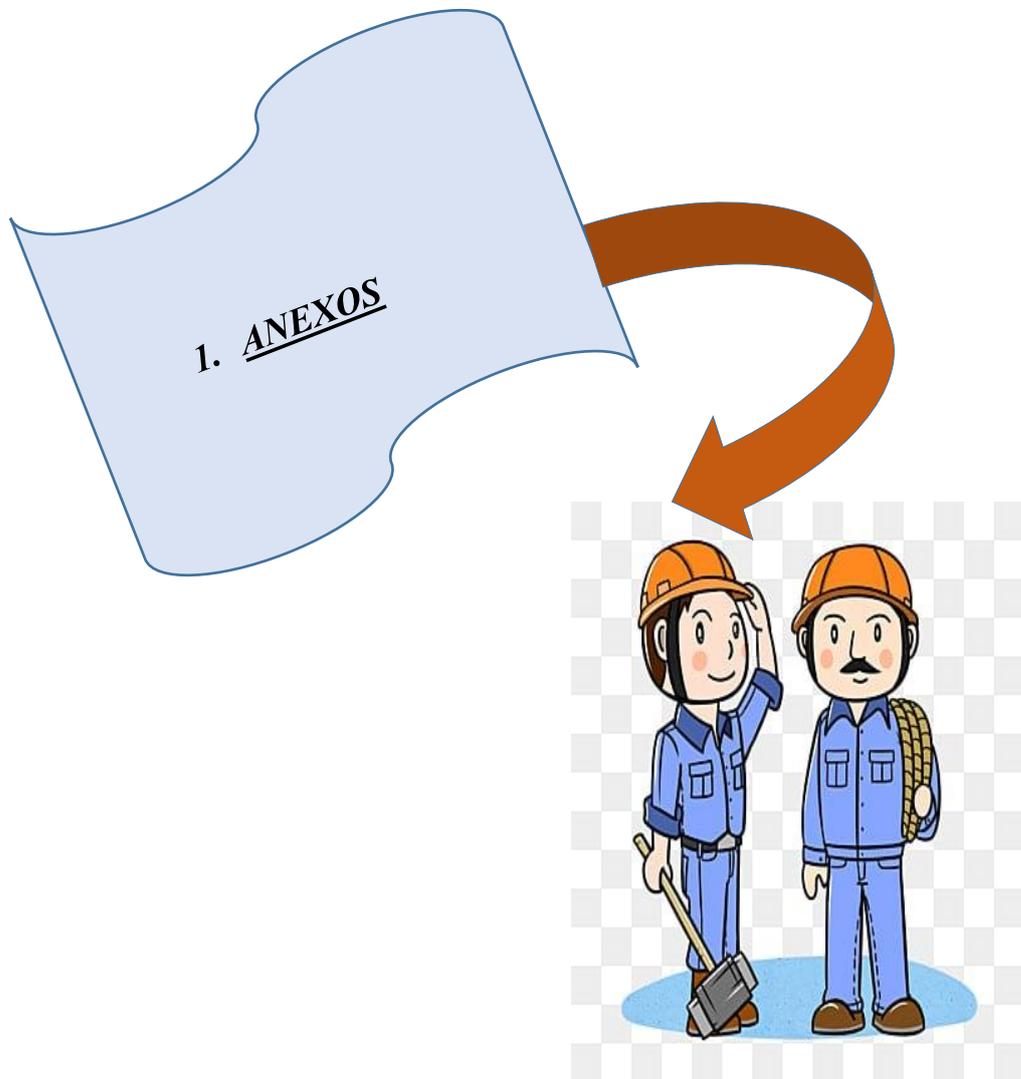
En cuanto la audiencia, la misma, en virtud del efecto devolución, se celebra de la misma manera que en primer grado, solo que esta vez habrá 3 jueces. Se pueden presentar medidas de instrucción, pero tomando en cuenta que en esta materia dichas medidas tiene ciertas particularidades y es que para hacer escuchar testigo se debe depositar una lista con ciertos requisitos por lo menos dos días antes de la audiencia y se quiere depositar documentos se puede hacer junto con el escrito inicial de apelación o defensa, o en caso contrario se tendrá que hacer una solicitud requiriendo al juez presidente que autorice la producción de esos nuevo documentos, debiendo justifica la solicitud , y hacerlo por lo menos 8 días antes de la audiencia. Las partes pueden concluir al fondo, y la Corte reservara el fallo.

En materia laboral, la sentencia es ejecutoria al tercer día de su notificación, y la apelación no suspende la ejecución de la sentencia, en los casos que se pretenda suspenderla se tiene que depositar el duplo de las condenaciones o en su defecto acudir al juez de los referimientos (Juez presidente de la Corte) para que la suspenda, este solo lo hará cuando la sentencia contenga vicios groseros.

### **33. Bibliografías**

- Alarcon, E. (2006). Derecho Procesal Civil. Mexico, República Dominicana: IUS ET VERITAS.
- Biaggi, J. (2006). Manual de Derecho Procesal Laboral. Santo Domingo, República Dominicana: Ediciones Jurídicas Trajano Potentini.
- Biaggi, J. (2006). Manual de Derecho Procesal Laboral. Santo Domingo de Guzmán, República Dominicana.
- Bravo, F. d. (2014). Anuario de Derecho Civil . Republica Dominicana.
- Contreras, C. H. (2008). Jurisprudencia Laboral Dominincana durante el siglo XX (Vol. 1 ed.). Santiago de Los Caballeros, República Dominicana.
- Hernández-Machado, E. (2006). Derecho Procesal de Trabajo. Santo Domingo: Técnica.
- Joaquín, B. (2006). Manual de Derecho Procesal Laboral. (I. 99934-68-90-8, Ed.) Santo Domingo de Guzmán, República Dominicana: Potentini, Ediciones Jurídicas Trajano .
- La Ley 834 (Sobre Procedimiento Civil 1978).
- Ley 16-92. (29 de Mayo de 1992). Código de Trabajo de la República Dominicana. Santo Domingo de Guzmán, República Dominicana.
- Marmolejos, W. (2021). Principios de derecho laboral. Republica Dominicana: Editora de Colores.
- Marmolejos, W. (2021). Principios de Derecho Laboral en Republica Dominicana. Republica Dominicana: Editora de Colores.
- Moronta, J. (2015). Argumentacion Juridica . Santo Domingo : Escuela Nacional Juridica.
- Mosquete, F. (2015). Derecho Procesal Civil. Argentina: Ediciones Carmona.
- Ortiz, S. (2002). Efectos financieros: El contrato de trabajo y la demanda laboral. Santo Domingo, República Dominicana: Editora Tavarez.
- Ortíz, S. (2002). El Contrato de Trabajo y la Demanda Laboral. (Tavarez, Ed.) República Dominicana.
- Ossorio, M. (1995). Ossorio, M. (1995). Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Valparaiso, Chile: Ediciones Lex.
- Pérez, A. (2008). Procedimiento Civil. Moca, República Dominicana: Editora Dalis.

- Quezada, P. H. (2002). Fundamento del Procedimiento Laboral . Santo Domingo : Ediciones Juridica Trabajo Pontentini.
- Quezada, P. H. (2002). Fundamentos del Procedimiento Laboral . Santo Domingo : Ediciones Juridicas, Trabajo Potentini.
- Read, A. (s.f.). Derecho Procesal Civil . Republica Dominicana : Tecnos.
- Rueda, L. H. (2004). Manual de Derecho del Trabajo (Vol. Duodecima edición). (L. Dalis, Ed.) Espailat, Moca, República Dominicana: DALIS.
- 
- RUEDA, L. H. (2013). MANUEL DE DERECHO DEL TRABAJO . MOCA: ADALIS.
- Sentencia Laboral Núm. 483-2019-SSen-00318, 483-2017-ELAB-00387 (Juzgado de Trabajo de La Vega 30 de Septiembre de 2019).
- Sentencia No. 1906, Exp. No. 02-0313 (Tribunal Supremo de Justicia-Sala Constitucional de Caracas 13 de Agosto de 2002).
- Vilchez, L. (1997). El proceso laboral y los recursos. Santo Domingo .





OFICINA DE ABOGADOS -Lima, Lora y Acosta-  
Calle García Godoy, No. 67, La Vega, República Dominicana.

**Al:**

Honorable Juez Presidente y demás Jueces que Integran La Corte De Trabajo Del  
Departamento Judicial De La Vega.

**Asunto:**

Recurso de Apelación de Sentencia.

**Recurrente:**

Juan Pérez

**Recurrido:**

Pedro Rodríguez.

**Abogadas:**

Lcda. Bellamil Lima Villanueva.

Lcda. Ivelsa Lora Rodríguez.

Lcda. Lucia Acosta Disla.

**Referencia:**

Sentencia Laboral No. 483-2019-SEEN-00318, notificada en fecha 20 de septiembre del  
2019.

Expediente No. 438-217-ELAB-00387

**Motivo:**

Errónea Interpretación de la Prueba del demandante por el Juzgado de Trabajo de La  
Vega.

**Anexos:**

1. Sentencia Laboral No. 483-2019-SEEN-00318 emitida por el Juzgado de Trabajo de La Vega.
2. Acto de ministerial

Honorables Magistrados:

Quienes suscriben, **Lcda. Bellamil Lima Villanueva, Ivelsa Lora Rodríguez y Lucia Acosta Disla**, dominicanas, mayores de edad, la primera casada y las demás solteras, con asiento legal Calle García Godoy, No. 67, La Vega, República Dominicana; en nuestra calidad de defensas técnicas y actuando a nombre y representación del señor Juan Pérez,

dominicano, mayor de edad, casado, ingeniero, titular de la cédula de identidad y electoral No. 025-0005164-0, domiciliado y residente en la calle 27 de febrero, el Milloncito Distrito Nacional, por medio del presente acto interpone formal recurso de apelación contra Sentencia Laboral No. 483-2019-SSEN-00318 emitida por el Juzgado de Trabajo de La Vega y notificada en fecha 30/10/2019, bajo el motivo siguiente:

**ADMISIBILIDAD:**

Que el presente recurso es admisible en todos sus aspectos, el mismo cumple con los requisitos establecidos en la norma de modo, tiempo y lugar para ser acogido.

**FUNDAMENTACIÓN FÁCTICA:**

En fecha dos (02) del mes de agosto del año 2017, el Juzgado de Trabajo de La Vega fue apoderado de una demanda en reclamo de prestaciones laborales, derechos adquiridos, daños y perjuicios y otros incoada por el señor Juan Pérez, en contra del señor Pedro Rodríguez.

En fecha 04-08-2017 Licda. Dania Abreu Abreu, jueza interina, dictó el auto mediante el cual fija audiencia de conciliación para el día viernes 01-09-2017 a las 9:00 a.m. horas de la mañana; autorizando la notificación de la demanda y la citación de la parte demandada. Posteriormente, en las fechas 01-09-2017, 29-09-2017 y 03-11-2017, se llevaron a cabo las audiencias de conciliación. Una vez conocida dicha audiencia en la que las partes no llegaron a ningún acuerdo el tribunal ordenó que se procediera a la presentación de las pruebas; que una vez presentadas las pruebas se conoció el fondo del proceso en fecha 21/03/2018, fue entonces en fecha 30 de septiembre de 2019 que el juzgado de Trabajo emitió la sentencia objeto de recurso de apelación. Dicha sentencia falla de la siguiente manera:

**Primero:** Acoge como buena y válida en cuanto a la forma la demanda en reclamo de prestaciones laborales por dimisión justificada, derechos adquiridos, daños y perjuicios y otros accesorios incoada por Juan Pérez en perjuicio de Pedro Rodríguez por haber sido hecha como dispone la ley que rige la materia.

**Segundo:** En cuanto al fondo:

Declara que entre las partes existió un contrato de trabajo por tiempo indefinido, cuya causa de ruptura lo fue la dimisión, la cual se declara justificada, en consecuencia, terminado el contrato con responsabilidad para el empleador demandado.

Condena a Juan Pérez, a pagar en favor del demandante los valores que se describen a continuación:

- La suma de RD\$23,499.84 relativa a 14 días de salario ordinario por concepto de Preaviso.
- La suma de RD\$63,785.28 relativa a 76 días de salario ordinario por concepto de auxilio de cesantía.
- La suma de RD\$120,000.00 relativa a 6 meses de salario ordinario por concepto de la indemnización del ordinal 3º del artículo 95 del Código de Trabajo.
- La suma de RD\$20,000.00 por concepto del salario de Navidad del año 2016.
- La suma de RD\$9,266.67 por concepto del salario proporcional de Navidad correspondiente a 5.56 meses del año 2017.
- La suma de RD\$11,749.92 relativa a 14 días de salario ordinario por concepto de las vacaciones del año 2016.
- La suma de RD\$50,356.80 relativa a 60 días de salario ordinario por concepto de las utilidades anuales del año 2016.
- La suma de RD\$40,000.00 por concepto de salarios ordinarios dejados de pagar durante el último año.
- La suma de RD\$85,000.000 por concepto de indemnización por la falta de pago de salarios ordinarios, no llevar un botiquín de primeros auxilios, no llevar los libros y registros que dispone la ley laboral y violación a la ley de seguridad social.
- Para un total de RD\$423,658.51 teniendo como base un salario mensual de RD\$20,000.00 y una antigüedad de 3 años y 6 meses.

Ordena que para el pago de la suma a que condena la presente sentencia, por concepto de prestaciones laborales, derechos adquiridos y salario ordinario, se tome en cuenta la variación en el valor de la moneda desde la fecha de la demanda y hasta la fecha en que fue pronunciada la presente sentencia. La variación del valor de la moneda será determinada por la evolución del índice general de los precios al consumidor elaborado por el Banco Central de la República Dominicana.

Rechaza los reclamos de horas extras, descanso semanal, daños y perjuicios por dicho concepto y por violación al reglamento de higiene y seguridad, planteados por la parte demandante, por improcedentes, mal fundada y carente de base y prueba legal.

**Tercero:** Comisiona a Carlos Alberto Almánzar, alguacil, ordinario de este tribunal, para la notificación de la presente sentencia dentro del Distrito Judicial de La Vega.

Cuarto: Compensa el 30% de las costas del procedimiento y Condena a Juan Pérez, al pago del restante 70% de las costas del procedimiento ordenándose la distracción de las mismas en provecho de Lcda. Bellamil Lima Villanueva, Ivelsa Lora Rodríguez y Lucia Acosta Disla.

#### **ÚNICO MOTIVO:**

Es evidente que el honorable Juez del Juzgado de Trabajo de la Vega hizo una mala interpretación condenando a la parte demandada como si hubiese comparecido a la audiencia de producción y discusión de las pruebas, cosa que se demuestra en el dispositivo de la sentencia que el demandado nunca compareció a las audiencias celebradas por dicho Tribunal.

El vicio lo podemos identificar en la página 17, numeral tercero de la parte dispositiva de la sentencia impugnada, cuando el Juzgado de Trabajo de Vega comisiona al Ministerial de La Vega, Carlos Alberto Almánzar, para realizar la debida notificación de la sentencia, no obstante, la misma fue notificada por el Ministerial José Guzmán Checo, alguacil de estrado del Juzgado de Trabajo de Espailat.

A que aun cuando se realizó la notificación de la sentencia por un alguacil que no fue el comisionado por el Juzgado de Trabajo de La Vega, el acto No. 985 de fecha 24 de octubre de 2019 contentivo de la notificación de la sentencia laboral en cuestión no hace referencia en ninguna de sus partes al plazo que tienen las partes para interponer el recurso de apelación sobre la misma, provocando este error la posible nulidad de la decisión.

Asimismo, la sentencia impugnada carece de motivos, falta de base legal y desnaturalización de los hechos documentos de la causa, haciendo el tribunal una errónea aplicación del derecho debido a la mala ponderación de las pruebas presentadas.

#### **AGRAVIO QUE HA PRODUCIDO LA DECISIÓN IMPUGNADA AL RECURRENTE:**

El vicio que hemos establecido en el presente medio recursivo produce agravios considerables a la parte recurrente en este proceso.

#### **PRETENSIONES:**

POR TALES RAZONES, las abogadas infrascritas, de la manera más respetuosa tienen a bien concluir de la siguiente manera:

**PRIMERO:** en cuanto a la forma, que se acoja en todas sus partes el presente recurso de apelación interpuesto contra la sentencia laboral No. 483-2019-SSEN-00318 de fecha 30

de septiembre del año 2019, emitida por el Juzgado de Trabajo de la Vega por haber sido interpuesto en el tiempo, modo y lugar señalados en la norma.

**SEGUNDO:** En cuanto al fondo, que esta honorable Corte de Apelación tenga a bien acoger en todas sus partes el presente recurso de apelación, por ser realizado conforme lo establece la norma y en base a las comprobaciones de los hechos fijados que tenga a bien revocar en todas sus partes la sentencia laboral marcada con el No. 483-2019-SSEN-00318 de fecha 30 de septiembre del año 2019, emitida por el Juzgado de Trabajo de la Vega, por no existir un contrato de trabajo entre la parte recurrida y la parte recurrente, en virtud de que la relación laboral que existió entre ambos fue desde el 08-05-2017 hasta el 05-06-2017, es decir que, el tiempo transcurrido fue menos de un mes.

**TERCERO:** Que se condene al señor Pedro Rodríguez, al pago de las costas del procedimiento, con su distracción en favor de las Licenciadas Bellamil Lima Villanueva, Ivelsa Lora Rodríguez y Lucia Acosta Disla, quienes afirman estarlas avanzando en su totalidad.

Es de justicia lo que se pide y espera merecer, en la ciudad de La Concepción de La Vega, municipio y provincia de La Vega, República Dominicana, a lo veinte (20) días del mes de nov del año Dos Mil. (2021).

Lcda. Bellamil Lima Villanueva

Abogada

Lcda. Ivelsa Lora Rodríguez

Abogada

Lcda. Lucia Acosta Disla

Abogada

**Cápsula Informativa:**

*Según las disposiciones establecidas por el Código Laboral en su Art. 629 luego de haber depositado el recurso de apelación, el juez presidente de la Corte de apelación del departamento correspondiente fijará el día y la hora para conocer del recurso de apelación en las cuarenta y ocho horas de haber sido pasado el expediente a la corte; sin embargo, entre la fecha de su ordenanza y la de la audiencia deberá mediar un término no menor de ocho días.*

**B**



**OFICINA DE ABOGADOS -Lima, Lora y Acosta-**

Calle García Godoy, No. 67, La Vega, República Dominicana.

**Al:**

Honorable Juez presidente y demás Jueces que Integran La Corte De Trabajo Del  
Departamento Judicial De La Vega.

**Asunto:**

Solicitud de Fijación de audiencia del Recurso de Apelación.

**Recurrente:**

Juan Pérez

**Recurrido:**

Pedro Rodríguez.

**Abogadas:**

Lcda. Bellamil Lima Villanueva.

Lcda. Ivelsa Lora Rodríguez.

Lcda. Lucia Acosta Disla.

**Referencia:**

Sentencia Laboral No. 483-2019-SSEN-00318, notificada en fecha 20 de septiembre  
del 2019.

Expediente No. 438-217-ELAB-00387

Honorables Magistrados:

Quienes suscriben, **Lcda. Bellamil Lima Villanueva, Ivelsa Lora Rodríguez y Lucia Acosta Disla**, dominicanas, mayores de edad, la primera casada y las demás solteras, con asiento legal Calle García Godoy, No. 67, La Vega, República Dominicana; en nuestra calidad de defensas técnicas y actuando a nombre y representación del señor **Juan Pérez**, dominicano, mayor de edad, casado, ingeniero, titular de la cédula de identidad y electoral No. 025-0005164-0, domiciliado y residente en la calle 27 de febrero, el Milloncito Distrito Nacional, por medio del presente acto interpone formal recurso de apelación contra Sentencia Laboral No. 483-2019-SSEN-00318 emitida por el Juzgado de Trabajo de La Vega y notificada en fecha 30/10/2019, bajo el motivo siguiente:

**Único:** Que los Honorable Juez presidente tenga a bien interponer de sus buenos oficios y emita un auto donde se establezca la fijación de la audiencia para conocer del Recurso de Apelación, interpuesto por el señor Juan Pérez, marcado con el expediente No. Expediente No. 438-217-ELAB-00387, a fines de cumplir con las reglas procesales y el debido proceso.

Lcda. Bellamil Lima Villanueva

Abogada

Lcda. Ivelsa Lora Rodríguez

Abogada

Lcda. Lucia Acosta Disla

Abogada

## **ACTO DE NOTIFICACIÓN DE AUDIENCIA**

En la ciudad de La Vega, Municipio y Provincia. República Dominicana, a los veinte y dos (22) días del mes de septiembre del Año dos mil veinte y do uno (2021).

Yo, Carlos Alberto Almánzar. Alguacil de estados de la Sala de trabajo del tribunal del Juzgado de Primera Instancia del Distrito Judicial de la Vega, titular de la cédula de identidad y electoral No.094-0017625-2, con mi domicilio y morada En la en la calle Principal No.5, sector La Vega.

**ACTUANDO**; a requerimiento de del señor **Juan Pérez**, dominicano, mayor de edad, casado, ingeniero, titular de la cédula de identidad y electoral No. 025-0005164-0, domiciliado y residente en la calle 27 de febrero, el Milloncito Distrito Nacional.

QUIEN tiene como abogado constituido y apoderado especial a las, **Lcda. Bellamil Lima Villanueva, Ivlsa Lora Rodríguez y Lucia Acosta Disla**, dominicanas, mayores de edad, la primera casada y las demás solteras, con asiento legal Calle García Godoy, No. 67, La Vega, República Dominicana, lugar donde elige domicilio mi requiriente para todos los fines y consecuencias legales del presente acto.

EXPRESAMENTE, y en virtud del anterior requerimiento, me he trasladado, dentro en esta ciudad de la Vega , dentro de los límites de mi Jurisdicción, con estudio en apartamento marcado con el N .203, del edificio denominado Pascal construido en la intersección formada por las calles Manuel Ubaldo Gómez y Núñez de Cáceres de la ciudad de la Vega, Lic. José Antonio Cruz González, abogados constituido especial del señor Pedro Rodríguez, Y una vez allí hablando con quienes me dijeron ser su persona; **LE HE NOTIFICADO**, en cabeza del presente acto, copia del Acta de notificación de audiencia de fecha MIÉRCOLES que contaremos a (02) del mes de agosto del año DOS MIL DIECISIETE (2017), a las nueve (9:00) horas de la Mañana. En el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Vega, localizado en la Avenida García Godoy (entre la avenida Monseñor Panal y la calle Duvergé). Levantada por la Licda. Odri Altagracia Reyes Núñez. Jueza. Presidente del Juzgado de Trabajo.

Y para que el LIC. José Antonio Cruz González , no lo ignore, así se lo he notificado, declarado y advertido, dejándole copias fiel del presente acto en manos de la persona con quien dije haber hablado en el lugar de mi traslado, yo alguacil infrascrito, he notificado a mi requerido para que comparezca como fuere de derecho, el día MIERCOLES que contaremos a (02) del mes de agosto del año DOS MIL DIESISITE (2017), a las nueve (9:00) horas de la Mañana, por ante el Juzgado de Trabajo de la ciudad de la vega, a los fines de conocer en audiencia, las pruebas de fondo la demanda laboral intentada por mi requeriente en contra de mi requerido.

BAJO LAS MAS PRESA AMPLIAS, ABSOLUTAS, EXPESA Y FORMALES RESERVAS DE DERECHO, DE ACCIONES Y EXCEPCIONES QUE ESTABLECE LA LEY.

DESCONOCIMIENTO: Y para que mi requerido pedro Rodríguez no pretenda alegar ignorancia o desconocimiento del presente acto, así como del acta de no COMPARECENCIA, así se lo HE NOTIFICADO, DECLARADO Y ADVERTIDO, dejándole copia del mismo, en manos de la persona con quien he dicho haber hablado en el lugar de mi traslado, las cuales al igual que su original, están firmadas selladas y rubricadas por mí, Alguacil Infrascrito que CERTIFICO Y DOY FE.

COSTO: RD\$ 3,000

DOY FE,

EL ALGUACIL



AL:

Honorable Juez presidente y demás Jueces que Integran La Corte De Trabajo Del  
Departamento Judicial De La Vega.

**Asunto:**

Depósito de Índice de Prueba

**Recurrente:**

Juan Pérez

**Recurrido:**

Pedro Rodríguez.

**Abogadas:**

Lcda. Bellamil Lima Villanueva.

Lcda. Ivelsa Lora Rodríguez.

Lcda. Lucia Acosta Disla.

**Referencia:**

Sentencia Laboral No. 483-2019-SSEN-00318, notificada en fecha 20 de septiembre del  
2019.

Expediente No. 438-217-ELAB-00387

Especie: Demanda de Dimisión Justificada

➤ **Anexos:** Inventario de documentos

Honorables Magistrados:

Quienes suscriben, Lcda. Bellamil Lima Villanueva, Ivelsa Lora Rodríguez y Lucia Acosta Disla, dominicanas, mayores de edad, la primera casada y las demás solteras, con asiento legal Calle García Godoy, No. 67, La Vega, República Dominicana; en nuestra calidad de defensas técnicas y actuando a nombre y representación del señor Juan Pérez, dominicano, mayor de edad, casado, ingeniero, titular de la cédula de identidad y electoral No. 025-0005164-0, domiciliado y residente en la calle 27 de

febrero, el Milloncito Distrito Nacional para todos los fines y consecuencias legales de la presente instancia, tiene a bien exponeros y solicitaros lo siguiente:

Con motivo al recurso de apelación interpuesto por el señor Pedro Rodríguez, en contra de la sentencia laboral la sentencia laboral No. 483-2019-SSEN-00318 de fecha 30 de septiembre del año 2019, emitida por el Juzgado de Trabajo de la Vega, y en perjuicio del señor JUAN PÉREZ quien a partir de este momento podrá ser denominado como EL EXPONENTE de mi representante, quien tiene a bien presentar la siguiente solicitud de admisión de nuevos documentos, conforme a los medios y fines siguientes, a saber:

1. A que la consideración establecida por el tribunal a-quo para fines de acoger la demanda laboral interpuesta por el señor JUAN PÉREZ, fue la supuesta violación del artículo del Código de Trabajo de la República Dominicana, por parte del señor PEDRO RODRÍGUEZ, toda vez que le fue solicitada la carta de trabajo que manda el mencionado artículo.

2. En el sentido anterior, por medio de la presente admisión de nuevos documentos, la parte recurrente deposita la prueba que acreditan que en fecha 30 de septiembre del año 2019, le fue solicitada al señor PEDRO RODRÍGUEZ la carta de trabajo a favor del trabajador, el señor JUAN PÉREZ, la cual fue respondida por el señor PEDRO RODRÍGUEZ en fecha 01 de octubre del año 2019, es decir al día y siguiente, y aportada al tribunal a-quo en fecha 14 de febrero del año 2022, según consta en el acta de audiencia emitida al efecto.

3. Siendo por los motivos anteriores, que la JUAN PEREZ, procede a depositar las pruebas que corroboran el cumplimiento de la ley, y, por ende, la falta de base legal y la falta de ponderación de las pruebas con que fallo el juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Vega.

4. A que la admisión de documentos a que se contrae la presente instancia está amparada en la reserva de presentación de admisión de nuevos documentos consignada en nuestro recurso de apelación depositado oportunamente por el recurrente. Al amparo y en cumplimiento de las formalidades de ley, como ocurre en

POR TODOS LOS MOTIVOS AQUÍ EXPUESTOS y en virtud del papel activo de que está investido en esta materia el juzgador, la exponente tiene a bien solicitarle. Por conducto y medio de los abogados infrascritos, lo siguiente:

CONCLUSIONES:

**UNICO:** ADMITIR la producción y/o depósito de los documentos detallados a

continuación, por haber cumplido la exponente con las previsiones de los artículos 544 y siguientes del Código de Trabajo, y por ser estos documentos eficientemente probatorios del rechazo de las pretensiones de la recurrente principal, y podrá acoger el recurso de apelación incidental depositado, a saber:

1. Original de la carta de solicitud de carta de trabajo, debidamente recibida por el señor JUAN PEREZ, fecha 30 de septiembre del año 2019, solicitada por las. Lcda. Bellamil Lima Villanueva, Lcda. Ivelda Lora Rodríguez, Lcda. Lucia Acosta Disla, en representación del señor JUAN PEREZ.
2. Fotocopia del original del acto de dimisión de fecha 17-06-2017, acto de dimisión (notificación) Núm. 623-2017 de fecha 17-06-2017 y copia del poder de representación, emitida por JUAN PEREZ, a través de la persona de su Superintendente de Relaciones Industriales y Servicios, Paúl M. Sánchez, la cual certifica que el señor JUAN PEREZ, laboró en la empresa desde el 08-05-2017 hasta el 05-06-2017.
3. Fotocopia del acta de audiencia de fecha (02) del mes de agosto del año (2017), emitida por el Juzgado de Trabajo de la ciudad de la vega.

**BAJO TODA CLASE DE RESERVAS DE DERECHOS Y ACCIONES.**

En la Provincia La Vega, República Dominicana, a los veinte y dos (22) días del mes de septiembre del Año dos mil veinte y do uno (2021).

---

**Abogadas:**

Lcda. Bellamil Lima Villanueva.

Lcda. Ivelda Lora Rodríguez.

Lcda. Lucia Acosta Disla