

546

15 de junio del 2021

1. ¿Un empleado puede dimitir alegando el hecho de que no se cumplió con el Art. 202 del CT? Entiendo que este hecho debe ser sustentado por lo menos, por un requerimiento del trabajador solicitando este informe y la negativa de la empresa.

Sugiero no aventurarse a dimitir basándose en una violación al Art. 202 del CT, pues si usted observa bien, ese artículo inicia diciendo: "Si el trabajador tiene participación en los beneficios de la empresa, el empleador está obligado..." O sea que la obligación del empleador está supeditada a que haya beneficios. Siendo así, sugiero que antes de dimitir, o en todo caso, antes de reclamar lo previsto en el citado artículo 202, solicite una certificación a la DGII a través del MT, en base a lo dispuesto en el Art. 225 del CT.

Esa certificación la dan con relativa rapidez, y con ella en manos, ya sí, usted podría reclamar lo previsto en el Art. 202 del CT. Y, como usted dice, convendría hacer un requerimiento previo antes de dimitir.

No obstante, hay que ser cauto a la hora de dimitir por esa sola causal. Es cierto que un juez podría decir que la dimisión es justificada diciendo que se trata de un "incumplimiento sustancial a cargo del empleador" (Art. 97.14 del CT). Pero también, un juez podría decir que no se justifica la dimisión dado que

no es una de las causales previstas en el Art. 97 del CT.

2. Si la empresa me pide hacerme la prueba del polígrafo y me niego ¿me puede desahuciar o despedir? ¿Es obligatorio hacer esto? Hay una investigación de un caso de drogas, pero cuando eso sucedió yo estaba de licencia por COVID, así que no veo el por qué someterme a esa prueba.

Al respecto, esto establece la jurisprudencia: "El sometimiento a un trabajador a un detector de mentira o a la prueba que fuere, con la finalidad de procurar una demostración de su honestidad, constituye un acto afrentoso que atenta contra su dignidad, sobre todo cuando se hace en medio de una investigación policial sobre robos cometidos en la empresa en que éste labora; que el efecto deshonoroso de esa acción no es eliminado por el hecho de que el trabajador mientras mantenga su subordinación al empleador haya dado su anuencia para su ejecución." (*Ocean Rock Corp vs. Ramón Ozuna*, 3ª SCJ, 25 jul. 2007, B.J. 1160, Pág. 1083).