REPÚBLICA DOMINICANA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

Exp. núm.: [redacted]-RECA-00564
Recurrente: Total Energies Marketing Dominicana, SA.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

SCJ-TS-25-0639
[redacted]

EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA

La Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia actuando como corte de casación, competente para conocer las materias de *tierras, laboral, contencioso administrativo y contencioso tributario*, regularmente constituida por los magistrados Manuel Alexis Read Ortiz, presidente, Manuel R. Herrera Carbuccia, Moisés A. Ferrer Landrón, Anselmo Alejandro Bello F. y Rafael Vásquez Goico, jueces miembros, asistidos por la secretaría de la Sala, en la sede de la Suprema Corte de Justicia, ubicada en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, en fecha **28 de marzo de 2025,** años 182° de la Independencia y 162° de la Restauración, dicta en audiencia pública la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por la sociedad comercial Total Energies Marketing Dominicana, SA. (continuadora jurídica de V Energy, SA., Total Energies) contra la sentencia núm. 655-2024-SSEN-86 de fecha 19 de marzo de 2024 dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

Exp. núm.: [redacted]-RECA-00564
Recurrente: Total Energies Marketing Dominicana, SA.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

I. Trámites del recurso

1. El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 25 de marzo de 2024 en el centro de servicio presencial de la Suprema Corte de Justicia y del Consejo del Poder Judicial, suscrito por el Dr. [redacted] y los Lcdos. [redacted] y [redacted], actuando como abogados constituidos de la sociedad comercial Total Energies Marketing Dominicana, SA. (continuadora jurídica de V Energy, SA. (Total Energies), representada por [redacted].

2. La defensa al recurso de casación fue presentada por [redacted], mediante memorial depositado en fecha 5 de abril de 2024 en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, suscrito por su abogada constituida Lcda. [redacted] Fco.

II. Antecedentes

3. Sustentado en haber sido desahuciado a sabiendas de que era portador de VIH [redacted] incoó una demanda en nulidad de desahucio al amparo de la Ley núm. 135-11 y otra accesoria en reparación por daños y perjuicios, por violación a derechos fundamentales, contra la sociedad comercial V. Energy, SA. (Total Energies) y el señor [redacted], quien posteriormente demandó la validez de oferta real de pago, dictando la Segunda Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santo Domingo,

Exp. núm.: [redacted]-RECA-00564
Recurrente: Total Energies Marketing Dominicana, SA.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

la sentencia núm. 667-2023-SSEN-00052 de fecha 2 de mayo de 2023 que excluyó del presente proceso al codemandado [redacted] por no ser el empleador del demandante, rechazó la demanda en nulidad de desahucio por no probar la alegada violación a los derechos fundamentales del trabajador, declaró resiliado el contrato y condenó a la parte codemandada Total Energies (V. Energy, SA., Marketing & Services) al pago de la participación de los beneficios de la empresa; respecto a la oferta real de pago declaró su validez y ordenó a la Dirección General de Impuestos Internos entregar al demandante los valores consignados.

4. La referida decisión fue recurrida en apelación por [redacted], dictando la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo la sentencia núm. 655-2024-SSEN-86 de fecha 19 de marzo de 2024, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

"**PRIMERO:** PRIMERO: Declara regular y válido en cuanto a la forma tanto el recurso de apelación interpuesto por el señor [redacted], en contra de la sentencia núm. 667-2023-SSEN-00052 de fecha 2 de mayo del 2023 dictada por la Segunda Sala del Judicial de Santo Domingo, por haber sido interpuesto de conformidad con la ley que rige la materia; **SEGUNDO:** En cuanto al fondo, se acoge parcialmente sus el recurso interpuesto por el señor [redacted], en contra de la sentencia núm. 667-2023-SSEN-00052 de fecha 2 de mayo del 2023 dictada por la Segunda Sala del Judicial de Santo Domingo, por consecuencia se revoca

los ordinales SEGUNDO, TERCERO y QUINTO y SE ORDENA el reintegro a su lugar de trabajo del señor [redacted], y al pago de los salarios caídos hasta el momento de su reintegro, así como los siguientes conceptos: La suma de RD$15,925.00 por concepto de proporción de salario de navidad del año 2021, dieciocho (18) días de salario ordinario por concepto de compensación de vacaciones, ascendente a la suma de RD$18,506.00, más la suma de RD$300,000.00, por concepto de daños y perjuicios; por los motivos antes expuestos. **TERCERO:** Se confirma la sentencia en los demás aspectos" (sic).

III. Medios de casación

5. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: "**Primer medio**: Violación a la ley, desnaturalización de los hechos, falta de base legal e inobservancia a principios y máximas jurídicas. **Segundo medio:** Violación a una máxima jurídica: a lo imposible nadie está obligado. **Tercer medio:** Omisión de estatuir sobre recurso de apelación y violación a los artículos 537 del Código de Trabajo y 141 del Código de Procedimiento Civil" (sic).

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar

Juez ponente: **Manuel Ramón Herrera Carbuccia**

6. Esta sala es competente para conocer del presente recurso de conformidad con lo establecido en los artículos 154 numeral 2 de la Constitución de la República y 6 numeral 3 de la Ley núm. 2-23 de fecha 17 de enero de 2023 sobre Recurso de Casación.

Exp. núm.: [redacted]-RECA-00564
Recurrente: Total Energies Marketing Dominicana, SA.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

V. Sobre el interés casacional

7. Es menester indicar que *La noción de interés casacional está llamada a trascender los intereses particulares de los actores privados involucrados en la litis y a erigirse en un ente de equilibrio, de riguroso orden público procesal y de canalización de objetivos impostergables del estado de derecho, como ocurre, por ejemplo, con la salvaguarda del debido proceso, la uniformidad coherente de la administración de justicia o la necesidad de uniformar posiciones encontradas entre los diferentes tribunales del sistema*[1].

8. El artículo 10 de la Ley núm. 2-23, sobre Recurso de Casación prevé los presupuestos de admisibilidad del recurso de casación, indicando que este procede contra: *1) Las decisiones definitivas sobre el fondo, dictadas en única o en última instancia, en ocasión de las siguientes materias o asuntos: estado y capacidad de las personas; niños, niñas y adolescentes; derecho de los consumidores; referimiento; nulidad de laudos arbitrales; execuátur de sentencias extranjeras; competencia de los tribunales. 2) Las decisiones interlocutorias o definitivas sobre incidentes, dictadas en el curso de los procesos señalados en el numeral anterior, solo serán recurribles en casación de manera independiente si han puesto fin al proceso o han ordenado su suspensión o sobreseimiento. En caso contrario, deberán ser recurridas en casación conjuntamente con la decisión que decida el todo de lo*

[1] Ley 2-23, sobre Recurso de Casación, del 17 de enero de 2023, considerando sexto.

Exp. núm.: [redacted]-RECA-00564
Recurrente: Total Energies Marketing Dominicana, SA.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

principal. 3) En adición a lo establecido en los numerales 1 y 2 de este artículo, las sentencias interlocutorias e incidentales que pongan fin al proceso o han ordenado su suspensión o sobreseimiento, así como aquellas sentencias de fondo, dictadas en única o en última instancia, que en la solución del recurso de casación presenten interés casacional, el cual se determina cuando: a) En la sentencia se haya resuelto en oposición a la doctrina jurisprudencial de la Corte de Casación. b) En la sentencia se resuelva acerca de puntos y cuestiones sobre las cuales exista jurisprudencia contradictoria entre los tribunales de segundo grado o entre salas de la Corte de Casación. c) Las sentencias que apliquen normas jurídicas sobre las cuales no exista doctrina jurisprudencial de la Corte de Casación, y esta última justifique la trascendencia de iniciar a crear tal doctrina.

9. El interés casacional como institución procesal reviste 3 vertientes: en primer lugar, el denominado objetivo que se encuentra tasado en el artículo 10.3 literales a), b) y c) de la ley que regula la materia. Igualmente existe el interés casacional presunto aplicable a un conjunto de materias en las que no se requiere que se acredite presupuesto alguno de admisibilidad previa.

10. Nos referimos a las materias señaladas en el numeral 1 del artículo 10, las cuales son las siguientes: estado y capacidad de las personas; niños, niñas y adolescentes; derecho de los consumidores; referimiento; nulidad de laudos arbitrales; execuátur de sentencias extranjeras, competencia de los tribunales. En ese mismo contexto se encuentra lo relativo al embargo inmobiliario, así

como la situación que concierna a una cuestión de constitucionalidad juzgada por la jurisdicción de alzada de donde provenga la sentencia impugnada. Igualmente, ha lugar a retener interés casacional presunto cuando se haya incurrido en una infracción sustantiva o procesal, conforme resulta del ámbito y alcance del artículo 12 de la citada ley.

11. En ese sentido, cuando los medios de casación se fundan en violaciones a reglas de procedimiento que deben ser observadas por los jueces del fondo al momento de dictarse las sentencias (derecho de defensa, debido proceso y tutela judicial efectiva) o a medios relativos a la desnaturalización de los hechos y de las pruebas, falta de ponderación ya sea testimonial o documental esenciales de la causa, omisión de estatuir, falta o error de motivación cuya ausencia provoque que la sentencia impugnada así emitida se considere con defectos en cuanto a su corrección y calidad de la justicia material impartida, ha de considerarse la presencia de interés casacional presunto, pues se trata de vicios alegados relacionados con actividades propias del juez, que justifica la necesidad de examinar el medio propuesto por la parte recurrente para dar cumplimiento al objeto y finalidad del presente recurso; en la especie, la parte recurrente señala que en sus determinaciones los jueces del fondo incurrieron en falta de base legal y desnaturalización de los hechos, falencias que configuran el interés casacional presunto; en consecuencia, *se procede a su*

Exp. núm.: [redacted]-RECA-00564
Recurrente: Total Energies Marketing Dominicana, SA.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

examen sin la necesidad de verificar si cumplen con los parámetros exigidos para el interés casacional objetivo.

12. Para apuntalar el primer y segundo medios de casación, la parte recurrente alega en esencia, que durante los debates se demostró que el desahucio fue ejercido 3 años después de que supuestamente la parte recurrida pusiera en conocimiento a su empleadora que era portadora del VIH, lo que pone en evidencia que si esta hubiese sido la razón de la terminación laboral, debió realizarse mucho tiempo atrás, sin embargo, la corte *a qua* no tomó en consideración que esta terminación puede obedecer a distintas causas, entre estas, reducción de personal, baja producción en la empresa en sucursales con poca operatividad, etc., muestra de esto es que la testigo a descargo presentada por el mismo extrabajador [redacted] había sido ya desahuciada. Que la alzada incurrió en un error al precisar: a) que el señor [redacted] es un paciente que posee VIH; b) el empleador lo sabía; c) al saberlo, el desahucio está imposibilitado; y d) al desahuciarlo sabiendo que es portador de VIH, incurrió en responsabilidad. Que al limitar la imposibilidad del ejercicio del desahucio al hecho de que la empresa esté en conocimiento de la situación de salud del trabajador es una postura simplista, que no se adapta a los tiempos, pues se aleja del espíritu del legislador, cuya intención es que dichas condiciones no sean objeto de ataque por tales condiciones de forma discriminatoria, inobservando, por demás,

principios fundamentales como la razonabilidad; además, nadie está obligado a lo imposible, pues lo que han pretendido los jueces del fondo es incompatible con aspectos propios de la lógica jurídica y de la materialidad de los hechos.

13. Previo a rendir sus fundamentaciones, la corte *a qua* hizo constar las declaraciones de los testigos presentados por las partes, las que textualmente se transcriben a continuación:

"19. Que por antes esta Corte fue escuchada el testimonio de la señora [redacted], la cual declaro lo siguiente: P.- ¿Desde y cuanto usted trabajo en la empresa del demandado? R.- Empecé a trabajar el día 09 de enero y salí el día 08 de mayo del 2022. P.- ¿Qué hacía usted allá? R.- Hay tuve varios cargos, una compañía que va subiendo de posición, mi último cargo es supervisor de los bomberos. P.- ¿De todos los bomberos o tenía un área específica? R.- De turno, trabajaba de 02 a 10 de la noche. P.- ¿De una estación especifica? R.-En la última que estaba era la de la palma. P.- ¿Qué tiempo duro en la palma? R.- Dure aproximadamente 03 o 4 años. P.- ¿Con relación al señor Eddy, lo conoce de antes o lo conoció en la compañía? R.- En la compañía. P.- ¿Él era su jefe? ¿Cuál era la posición de él? R.- Si, Gerente. P.- ¿Qué usted viene a declarar aquí? R.- Que sí, que sabíamos la condición de él, él era un buen empleado siempre llegaba temprano y comenzó a faltar después que supo su condición. P.- ¿Cuál era su condición? R.-Cuando nos enteramos que la tenía VIH, ahí empezaron los problemas, tú sabe que ellos se deprimen, pero antes no, después de eso las cosas cambian ya no es lo mismo. P.- ¿Cómo usted se enteró de la condición? R.- Como supervisora y jefe inmediata había que hacer una constancia cuando el faltaba y se iba a cita médica o su día libre, tenía que llevar una constancia al trabajo sobre esa condición. Lo supe porque un día él se puso malo, que no podía ir

Exp. núm.: [redacted]-RECA-00564
Recurrente: Total Energies Marketing Dominicana, SA.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

al trabajo y ahí el me lo dijo. P.- ¿Usted era su jefe inmediato? R.-Si P.- ¿Usted dijo que él era su jefe? R.-No, Eddy es mi jefe P.- ¿Entonces usted supervisaba a Joaquín? R.- A él y a más empleados. P.-¿Qué hacia Joaquín? R.- Era bombero. P.- ¿Usted dice que salió primero que Joaquín? R.- si P.- ¿Qué tiempo después de haberse enterado de que él estaba enfermo usted sale? R.- Un año y pico. P.- ¿Alguna situación particular? R.- Como le digo, ya las cosas cambian, uno tiene que saber que ya no es lo mismo. P.- ¿La empresa se enteró al igual que usted de que el salió positivo? R.- Mi jefe lo sabía no sé si dio la información, no sé si lo informo. P.- ¿Entonces cuando usted se fue, él se encontraba laborando? R.- Si señora P.- ¿Esa condición que le tiene, en que le afectaba en la empresa? R.- La empresa donde laborábamos es una empresa que no se le da la oportunidad que los empleados falten tanto, usted sabe que si faltan pierden ventas y la empresa lo que genera es dinero. P.- ¿El faltaba mucho? R.- No dique así, sino cuando se ponía malo o tenía cita. P.- ¿En ese año que usted entro allá que tanto el faltaba? R.- Como 5 0 6 veces. P.-¿El presento alguna crisis por la enfermedad? R.- Allá un día si se nos puso malo, y yo pensé que era por eso, porque el día anterior fue a su cita, y el andaba con los medicamentos y yo pensaba que era por eso. Tuve que sentarlo un rato en la oficina y darle agua. P.- ¿Cuánto tiempo se perdió de ganar dinero porque a él le dio la crisis? R.- Bueno yo lo deje promedio como una hora y media. P.- ¿Y después? R.- Salió a dar el servicio. P.- ¿Hizo cambio físico el que podían notarlo los otros compañeros? R.- Claro que sí, se puso malo y se puso pálido. P.- ¿Hizo cambio físico que pudiera la empresa notarlo, si se puso flaco o qué? R.- Él es flaco P.- ¿Le hicieron algún tipo de rechazo en la empresa? R.- Eso mismo, cuando la persona se entera que tiene esa enfermedad, aunque no haga cambio físico ya las personas ni te saludan igual, ni te tratan bien, ni se quieren pegar de ti, son pocas la gente que se quiere pegar de ti. P.- ¿En algún momento de darle el permiso a Eddy para sus citas médicas, la empresa le negó en algún momento el permiso? R.- No, se lo otorgaba, pero cuando hacia crisis que él llamaba ahí era un problema porque no había quien lo cubriera. P.- ¿Para quién era el problema? R.- Para la

Exp. núm.: [redacted]-RECA-00564
Recurrente: Total Energies Marketing Dominicana, SA.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

empresa y para nosotros como supervisores y el gerente también que nos llamaban la atención porque no había quien cubriera el puesto. P.- ¿Usted le llamo la atención a el por ese tipo de situaciones? R.-A veces si tenía que llamarle la atención por falta porque la regla de la compañía es que tuvimos que hacerle una amonestación a pesar de su condición es que el faltaba. P.- ¿Quiénes era sus superiores? R.- Era yo y [redacted]- ¿Qué parte de trato discriminatorio usted puede decir que le dieron? R.- De mi parte no, yo trato a la gente bien, y el y Eddy no tenían rose, él siempre estaba en su oficina. P.- ¿Cómo se enteró que él salió de la empresa? R.- Después yo lo llame y él me dijo que salió de la empresa, porque yo me he quedado con todos los contactos porque soy amiga de todo el mundo, incluso nada más es el, igual que otros compañeros. P.- ¿Después que usted salió, cuantas personas salieron de la empresa? R.- Cuatro. P.- ¿Saben por qué? R.- no P.- ¿Usted ratifica que cuando el señor Joaquín tenía que ausentarse cuando tenía ir al médico, depositaba una constancia médica? R.- Si, cuando él iba a medicarse no le hacen cita, le hacen cita cuando va hacerse un estudio, no le daban constancia. P.- ¿Qué es lo que él le presentaba a usted cuando él iba a depositar la constancia de que iba al médico? R.-Tu sabe que tiene que mostrar un papel de esa constancia porque si no, no lo medican P.- ¿Se la mostraba a usted o a su jefe inmediato? R.- La jefa inmediata era yo, me lo presentaba porque yo le firmaba y eso. P.- ¿Usted se lo presentaba al señor [redacted], sobre las veces que el señor se ausentaba porque tenía que ir a inyectase esos medicamentos? R.- Si, Eddy lo sabía, yo tenía que darles cuenta a mis superiores de la falta. P.- ¿Y aun conformando la constancia el daba orden de amonestarlo? R.-Había ocasiones que había que hacer la amonestación, porque si llamaban por teléfono como que falto había que justificar porque faltaba y había que hacer el papel P.- ¿Aunque el diera la excusa lo amonestaban? R.- Había que hacer el papel donde diga fulano no vino porque no pudo venir, se le hace la amonestación se le manda el papel y se le manda a la compañía. P.- ¿Se hace con él o con todos? R.- Se hacía con él y con todos. P.- ¿Tiene usted conocimiento de cómo se enteró el señor [redacted] de la condición de VHI del señor Joaquín?

Exp. núm.: [redacted]-RECA-00564
Recurrente: Total Energies Marketing Dominicana, SA.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

R.- Cuando él me lo confesó a mí, él me dijo que se lo había confesado a Eddy, que por eso fue que me atreví y le dije la situación a Eddy, de que no podía ir y que no le hiciéramos la amonestación por la misma situación. P.- ¿Tuvieron conversación usted como supervisora y el señor Eddy como gerente en la empresa de la condición del señor Joaquín? R.- Obvio, el lo sabía, había que informarle a su superiores el porqué la falta. P.- ¿Tiene conocimiento si el señor [redacted] comunico a la empresa o a recursos humanos la condición de Joaquín? R.-. Ahí no puedo opinar ni sí ni no, no sé. P.- ¿La amonestación que ustedes le hicieron a el que usted dice que le grapaban la constancia? R.- A veces sí y a veces no. P.- ¿Cuál es el procedimiento cuando un empleado falta a que llama amonestación? R.- la amonestación es como un acuse o justificación de porque falto, cuando es licencia médica se le grapa a la hoja, lo sellan y lo manda para recursos humanos. P.- ¿En el caso del señor Eddy? R.- Él era que firmar el reporte de la empresa de porque falto y demás. P.- ¿Recursos humanos de la empresa era que tenía esas amonestaciones por las constancias del señor Joaquín? R.- La enviaban si P.- ¿Cuando usted dice que a partir de que la empresa se enteró que Joaquín tenía esa condición comenzaron a tratarlo diferente a que se refiere? R.- Que ya no es lo mismo, primeramente, porque iba a faltar mucho, los tratamientos y la depresión que le da lo imposibilita. P.- ¿Qué paso que usted lo aprecio? R.- Yo lo seguí tratando igual. P.- ¿Y Eddy? R.- Eddy no tiene mucho rose. P.- ¿Usted converso con varios compañeros de la empresa por chat, que usted converso con el señor [redacted]? R.- Yo hablaba con Eddy pero era de la familia y cosas así. P.- ¿Sabe usted porque Joaquín no está en la empresa? R.- Se que lo cancelaron, el me dijo que lo cancelaron y me imagino que si porque la empresa si falta mucho lo cancela. P.- ¿En algún momento Joaquín le entrego al señor [redacted] alguna constancia médica que certificara su condición de portador de VIH? R.- No tenía conocimiento porque me entere porque él se desahogo conmigo, pero el me dijo que se lo había contado a Eddy, no sé si le enseño la constancia o que. P.- Hace un momento usted indicó que en una ocasión por la condición de Joaquín ocurrió un problema que usted converso

con Eddy, ¿Puede explicar con detalle cual fue el problema y la condición? R.- Joaquín se pudo mal, había que hacerle una amonestación, pero ya habían más excusas y amonestaciones, Eddy y yo, nos sentamos hablar, y le dije: que Joaquín se puso en depresión y no quiere trabajar ni nada, creo que debemos darle un chance y no hacer esa amonestación. P.- ¿Y qué le respondió el señor Eddy? R.- Se quedo entre nosotros. P.- ¿Y cuál fue el problema, cuando y que fue lo que paso? R.-Se puso malo, no podía trabajar y no podíamos hacerle otra amonestación porque en esa misma semana le habíamos hecho dos y usted sabe que en la secretaria cuando hacen mucho hacen lo botan. P.- ¿Usted sabe si el señor Joaquín tenía otra fuente de ingreso? R.-No, ese era su trabajo P.- ¿Para no enviar la amonestación tenían que ponerse de acuerdo usted y Eddy? R.- Claro porque era una ayuda que le estábamos dando, porque también somos humanos. P.- ¿Y el acepto eso para se actuara en beneficio del trabajador? R.-Si P.- ¿El problema era con la cantidad de amonestación? R.- Si., P.- ¿No es que hubo problema con Eddy? R.-No, es que no queríamos afectarlo, nos pusimos de acuerdo ayudarlo bajo su condición. P.- ¿Usted dijo que la empresa no entendí lo que usted dijo? R.- Uno no tiene relación directamente con la empresa, cualquier información que tenga la empresa es Eddy. P.- ¿Desde qué tiempo supuestamente usted sabía que él tenía esa condición de salud? R.-1 año y [redacted]- ¿El le dio una notificación por escrito a usted como supervisora de la condición de Joaquín? R.- No, no vi el papel, pero si veía la receta y la pastilla, soy consciente que lo vi P.- ¿Ya que usted lo vio que decían esas recetas? R.-No sé, lo vi, en la funda y en la pastilla, el día que se puso malo adapte que era por los medicamentos. P.- ¿Usted lo vio como yo ahora le enseño ese papel? R.-No lo leí, lo vi, estaba en una gaveta, lo videos están ahí. P.- ¿Y si ella no vio eso porque sabía que era esa condición R.- Porque siempre el tenía que llevar esas pastillas, para saber cómo iba la evaluación. P.- ¿Conoce esa pastilla para saber que era de eso? R.-Tengo dos amistades mas que tienen esa condición. P.- ¿Como usted sabe que el señor Eddy tenía conocimiento? R.- Yo dije que Joaquín cuando me lo confesó a mí, me dijo que se lo había dicho a [redacted]- ¿En algún momento sabe si se le

Exp. núm.: [redacted]-RECA-00564
Recurrente: Total Energies Marketing Dominicana, SA.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

maltrato? R.- No te puedo decir que maltrataron, porque yo era la jefa y no trato mal a nadie. P.- ¿Los empleados tenían conocimiento? R.- No tengo conocimiento. P.- ¿Se sabía de la condición del señor Joaquín por ustedes? R.- No, se quedo entre nosotros. P.- ¿De todo lo usted ha informado, el conocimiento de la condición de él es porque él se lo dijo o le mostro resultados R.- No vi papel, el me lo confeso P.-¿Cuando usted sale todavía él se queda allá? R.-Si P.- ¿Cuándo usted sale? R.- El día 08/05/2022. P.- ¿Cómo se entera que ya el no está en la empresa? R.- Yo hablo con todos, soy amiga de todo el mundo, y Joaquín me dijo. P.-¿Usted no ha podido presencial mas allá de lo que Joaquín le dijo? R.-Exacto P.- ¿A que ella se refiere cuando ella se refiere que Joaquín le dijo? R.- Joaquín me dijo que no estaba ya en la compañía. P.- ¿Lo demás que usted ha declarado es porque Joaquín le dijo o usted lo vivió? R.- ¿Algunas cosas la viví con él y como salió el me dijo. P.- ¿La constancias médicas indicaban su condición de VIH? R.- No sabría decir, no leía lo que dice la licencia. P.- ¿Como si usted no la leía y sabía que era una constancia de licencia? R.-Sí, porque le daban un papel de que fue al médico. P.- ¿Usted lo leyó o se imagina? R.- Es que si usted va al médico y le daban un papel uno sabe que es el medio, no leía el contenido. P.- ¿No leía que le daban un día o no? P.- Si. Que fue escucha por ante esta Corte el señor [redacted] RAMIEZ, el cual declaro lo siguiente: P- ¿Dígame cuál es su posición en la empresa? R-Gerente de sucursal P-¿Qué tiempo tiene en esa posición? R- 4 o 5 años, y a esa estación llegue al principio de septiembre 2019. P-¿En turno de la tarde, cuantos bomberos tiene? R- Tres. P- ¿A qué se debió qué pusiera en término a Joaquín? R- Joaquín fue sacado por bajo rendimiento. P.- ¿Me puede detallar? R.- Bajo rendimiento significa ausencia, cada vez que faltaba era al día siguiente de su día libre, pero él nunca llego a la estación con una constancia medica que diga yo no vine a trabajar porque estaba en el médico, tampoco me daba una explicación de su enfermedad. P.- ¿Eso de daba con qué frecuencia? R.- Con mucha frecuencia, el llego acumular cerca de 20 amonestaciones. P.- ¿En qué tiempo fue eso? R.- Como del 2021 para acá. P.- ¿Después del diagnostico? R.-No tengo conocimiento de ningún

Exp. núm.: [redacted]-RECA-00564
Recurrente: Total Energies Marketing Dominicana, SA.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

diagnostico. P.- ¿No sabía que tenía VIH? R.- No lo sabía, porque él nunca tuvo confianza de decírmelo. P.- ¿Conoce a Rosalía? R.-Si P.- ¿Mintió Rosalía a dar sus declaraciones? R.- Para mi mintió porque nunca me lo dijo. P.- ¿Usted y Rosalía hablaban con frecuencia? R.- Si, a veces. P.- ¿Cuando se entera y en qué momento que Joaquín tiene ese diagnostico? R.-Una semana después de su salida, si bien es cierto la llamada ocurrió, el me la quería decir en ese momento, y le dije que si no me la quería firmar que llevo la carta a recursos humanos. P.- ¿Cómo se entero? R.- El me escribió un mensaje a Whatsapp P.- ¿Esa llamada que le dijo que le había hecho, que le dijo? R.- Que no lo podían sacar, yo le dije que ya la carta está aquí que no puedo hacer mas nada. P.- ¿El nunca le dijo en esa llamada la causa de su enfermedad? R.- Si P.- ¿y Rosalía le confirmo esa información? R.-No P.- ¿A qué se debe que Rosalía dijo eso ahora? R.- No sabía decirle. P.- ¿Usted hablo con Joaquín sobre la situación? R.- A los empleados uno le da chance, hable con él, que va a perder su trabajo por ausencia, ya llega un momento que envió eso a gestión humana, hay amonestaciones de esas son porque ellos llegaban bajo los efectos del alcohol. P.- ¿Ratifiquemos fecha? R.- 02/09/2022. P.- Ratifíqueme que Rosalía había hablado mentira? R.- si, en ningún momento hablamos de la situación de Joaquín. P.- ¿Usted recomendó el desahucio, que usted dice que se le hizo a Joaquín? R.- No recomendó, le dije que no puedo seguir trabajando con esa persona, no es que lo boten necesariamente, porque lo pueden mandar a otra estación. P.- ¿Y porque Rosalía, hablo esa mentira de decir eso? R.- Después que Rosalía salió de la estación, hable una sola vez, el día de los padres que ella me felicito y yo le devolví para atrás respondiéndole gracia. P.- ¿Recuerda una vez que Joaquín se desmayo, y Rosalía lo llamo para que no le hicieran una amonestación? R.- No sabía, si ella entiende que yo no le hice caso, ella tiene la opción de pasarlo de delante al supervisor. P.- ¿Si él había faltado en tantas amonestación porque optaron por darle las prestaciones? R.- Porque la empresa siempre opta por darle las prestaciones laborales, si es por ausencia. P.- ¿Qué tiempo tiene la empresa? R.- 22 años. P.- ¿Cual es el transmite interno que realiza la empresa, para someter a una

amonestación al trabajador? R.- Se le hace la amonestación, ahí un párrafo que dice, pero Joaquín nunca dice nada, se le entregaba el papel pero él nunca firmo, decía que iba a mejorar. P.- ¿Explique esa parte que menciono del alcohol? R.- sí, había muchas veces que el llegaba borracho a la empresa. P.- ¿Como sabia eso? R.- Fácil, por el aliento P.- ¿No se le amonesto por eso? R.- Tiene dos amonestaciones de ese caso. P.- ¿Por qué no lo botaron? R.- Dándole chance. P.- ¿El no le dijo nunca que estaba enfermo? R.- No P.- ¿Esas amonestaciones cuando ustedes levantan que hacen con ella? R.- La guardamos y cuando la se acumula la envía a recursos humanos. P.- ¿Usted las tenias se quedaba guardada? R.- Puedo hacerlo. P.-¿Enviaban esas amonestaciones al ministerio de trabajo o a recursos humanos? R.- No sabría decirle. P.- ¿Usted fue que recomendó la salida del señor Joaquín? R.- No, simplemente el departamento tiene la opción de enviar una amonestación. P.- ¿No se entero que tenía alguna solicitud? R.- No P.- ¿Cuando el no iba con disposiciones de trabajar? R.- Cuando llevaban bajo los efectos del alcohol. P.- ¿Cuál era su horario de trabajo? R.- De 08: am a 5: 00 pm. P.- ¿Usted y el señor Joaquín coincidían en el horario? R.- Coincidíamos en horario porque el entra a las 02:00 Pm, normalmente él llegaba a la 1: 00 de la tarde, eso si no puedo negar, él llegaba temprano a su trabajo, y yo me iba siempre de 4:00 a 5:00, había otras ocasiones que yo salía un poco más temprano, pero normalmente coincidíamos diario, y nos veíamos la cara todos los días, al menos que yo tuviera una actividad en una compañía. P.- ¿Usted ratifica que Joaquín, aunque entraba a las 2:00, siempre llegaba a las 1: 00 a su trabajo? R.-Sí, hay que ratificar que él llegaba a esa hora, pero su horario de trabajo era a las 02:00 pm P.- ¿Usted recibió un acto de notificación que enviamos a requerimiento del señor Joaquín, donde se requería el reintegro a la empresa? R.- No. P.- ¿Cuándo ese acto se recibió en la empresa, que se hizo con él? R.- No se recibió en la sucursal que yo estaba, porque si se recibe en la sucursal que estoy lo recibo en mis manos. P.- ¿Cuándo desahuciaron a Joaquín, exactamente que Joaquín le dijo a usted? R.-El me llamo y me dijo que a él no lo podían sacar porque él estaba enfermo, entonces como ya la carta de salida estaba hecha,

Exp. núm.: [redacted]-RECA-00564
Recurrente: Total Energies Marketing Dominicana, SA.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

yo le dije a él, si no quiere firmar no la firme que yo le digo a gestión humana, no lo obligue a firmar la carta. P.- ¿No le dio deseo de saber que la tenía después de tanto tiempo en la empresa? R.- No magistrada, porque él se quedaba y no me decía. P.- ¿Él lo llamo y le dijo que estaba enfermo y no le dio deseo de decirle, que tú tienes muchacho o algo así? R.- Yo le dije que como tú me dices que estás enfermo yo la envió a gestión humana no la firmes, pero al día siguiente como a las 09 de la mañana o las 10, el apareció a firmar la carta de salida. P.- ¿Hablo con el usted? R.- En realidad no conversamos nada. P.- ¿Al momento de la salida tenía la alguna inasistencia sin justificar? R.- Ninguna la justifico. P.- ¿Pero en esos mismos días próximo? R.- No recuerdo en esos días, pero me imagino que si P.- ¿Cómo era el control de asistencia? R.- Bueno allá cada colaborador debe llegar, cada colaborador tiene su día libre, y cuando faltan tiene que dar una justificación de porque falta, porque es una empresa de servicio y no podemos darnos el lujo de tenerla cerrada, ahora si ese colaborador tiene problema la verdad tienen que permitírselo, pero si justifica, yo como empleado conozco eso, no puedo quedarme en un trabajo y llegar al otro día como que, si eso es mío, tengo que llevar, aunque sea una receta médica. P.- ¿La empresa realiza estudios médicos personal, de manera anual a los empleados? R.- Tengo entendido que sí, pero normalmente lo hacen al momento de darle ingreso. P.- ¿Luego que están trabajando, la empresa no le realiza ningún tipo de análisis a sus trabajadores? R.- No, no tengo ese conocimiento, al menos si lo hacen a mí no me han solicitado hacer. P.- ¿En que usted dice que consistía en el bajo rendimiento del señor Joaquín que fue la causa de su salida? R.- Ausencias licenciada. P.- ¿Ese bajo rendimiento desde que tiempo se viene dando? R.- Desde el 2021 por ahí es que él tiene amonestaciones. P.- ¿Y anterior al 2021, ¿cuál era el desenvolvimiento de Joaquín en la empresa? R.-Él se portaba bien como empleado, no puedo decir lo contrario, el problema de él fue la empresa, a él la empresa no lo saco por otra razón fue por ausencia, él está ahí, él se quedaba, yo trataba de darle consejo y el no escucho; Llega un momento que ya uno no quiere seguir dando consejo a una persona mayor, él es testigo que

cuando yo hago reuniones yo lo que vivo es dándole consejo a los empleados, porque a mí tampoco me interesa estar trabajando con empleados de nuevo ingresos porque esos me dan más lucha, pero ya los empleados que ya tienen un tiempo en la empresa los errores pasan menos, entonces yo lo sentaba varias veces, que va a perder su trabajo por ausencia y el siguió faltando y no tenía otra opción de mandar el expediente porque uno es humano. P.- ¿Cómo caracterizaba a Joaquín como empleado antes del 2021? R.- Un buen empleado" (sic).

14. Más adelante, para fundamentar su decisión, la corte *a qua* expuso los motivos que textualmente se transcriben a continuación:

"13. Que el recurrente señala que se ejerció de forma discriminatoria y abusiva, inobservado las disposiciones del artículo 8 de la ley 135-11, y los artículos 38 y 39 de la Constitución dominicana, las cuales describen la nulidad del desahucio de las personas con VIH o SIDA, así como los derechos fundamentales a la dignidad humana y a la igualdad. Donde el recurrido en su escrito de defensa inicial establece que le mismo no tenía conocimiento de la condiciones de salud del trabajador 14. Nuestra Suprema Corte de Justicia ha señalado que la misión esencial del Derecho del Trabajo es la de asegurar el respecto a la dignidad humana, vinculado a la vida misma, donde los derechos se ejercen y complementan al ciudadano, en tanto ciudadano y en tanto trabajador…1 Además, los derechos fundamentales de los trabajadores traspasan los límites de la entrada de la empresa y permanecen con el cómo un ciudadano trabajador que como un trabajador con los derechos ciudadanos.2 Es por esta razón que resulta de importancia realizar algunas precisiones sobre la terminación del contrato de trabajo en el caso del ciudadano trabajador que vive con la condición de VIH o SIDA, ya que la norma hace precisiones importantes sobre sus derechos. 15. En primer lugar, señalar que el legislador permite, tanto al empleador como al trabajador, poner término al contrato de trabajo sin alegar una causa. Para esto se

Exp. núm.: [redacted]-RECA-00564
Recurrente: Total Energies Marketing Dominicana, SA.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

contempla la figura del desahucio, la cual se define en el artículo 75 del Código de Trabajo como el acto por el cual una de las partes, mediante aviso previo a la otra y sin alegar causa, ejercer el derecho de poner término a un contrato por tiempo indefinido. Sin embargo, este derecho no es absoluto. El mismo artículo 75 establece que el desahucio no surte efecto y el contrato por tiempo indefinido se mantiene vigente, si el empleador ejerce su derecho en los siguientes casos: 1. Durante el tiempo en que ha garantizado al trabajador que utilizará sus servicios, conforme a lo dispuesto por el artículo 26; 2. Mientras estén suspendidos los efectos del contrato de trabajo, si la suspensión tiene su causa en un hecho inherente a la persona del trabajador; 3. Durante el período de las vacaciones del trabajador; 4. En el caso de la mujer durante el período de la gestación de la trabajadora y hasta tres meses después de la fecha del parto; 5. En el caso de los trabajadores protegidos por el fuero sindical. 16. Además, nuestra Suprema Corte de Justicia ha establecido que "a pesar que el desahucio es un derecho que puede ser ejercido por cualquier de las dos partes que haya decidido poner término al contrato de trabajo unilateralmente sin alegar causa, su ejercicio puede comprometer al actor, pues no es un derecho absoluto, y si el mismo es ejercido en forma que constituya un abuso de derecho o un acto de discriminación por tener una motivación ilícita o una intención encubierta de afectar a la parte contra quien se ejercer, puede ser declarado nulo." 17. Que procede comprobar si el empleador tenía conocimiento de la referida condición, sobre todo, cuando en su defensa la parte demandada alega que se entera después de ejercido el desahucio 18. Que en expediente se encuentra depositada un comunicación de fecha 05/09/2022, a nombre del señor [redacted], expedida por el Hospital Dr. Vinicio Calventi, donde se especifica que dicho señor está recibiendo las atenciones médicas de rigor en el referido centro de salud desde el 09 del mes de marzo del año 2020... 20. Que de las declaraciones del señor [redacted] RAMIEZ, se podo corrobora que la señora [redacted], era la supervisora del señor [redacted] y que el seño Eddy era el supervisor de la señora [redacted]. 21. Las

Exp. núm.: [redacted]-RECA-00564
Recurrente: Total Energies Marketing Dominicana, SA.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

declaraciones de la señora [redacted], la cual a esta Corte le merece credibilidad, por las mismas contundentes y precisas en sus declaraciones, por lo que esta corte ha podido comprobar que al momento de desahuciar al señor [redacted], la empresa tenía conocimiento de la enfermedad de VIH de este último; en ese sentido es un acto de discriminación y abusivo con conocimiento notorio de la situación del trabajador con VIH, sin embargo, lo desahucia, en ese sentido; procede declarar la nulidad del contrato de trabajo del señor [redacted], tal como lo ha solicitado el mismo en su demanda inicial, manteniendo el contrato de trabajo existente entre las partes todas sus consecuencias jurídicas; en consecuencia se revoca la sentencia en este aspecto" (sic).

15. De conformidad con las disposiciones del artículo 8 de la Ley núm. 135-11 sobre el régimen jurídico del SIDA, se establece *que es nulo de pleno derecho todo desahucio ejercido contra un trabajador, por el hecho de que éste viva con el VIH o con SIDA o como consecuencia de la realización de pruebas para la detección del VIH o de sus anticuerpos o de cualquier examen médico, promovido por el empleador o por la negativa del trabajador a realizarse o a someterse a los mismos.*

16. La jurisprudencia ha establecido *que el artículo 75 del Código de Trabajo, establece que no produce efecto jurídico el desahucio ejercido contra un trabajador cuyo contrato de trabajo se encuentre suspendido por una causa inherente a su persona, pero en modo alguno la legislación laboral prohíbe que en esas condiciones la terminación del contrato de trabajo se produzca a través del despido ejercido por el*

Exp. núm.: [redacted]-RECA-00564
Recurrente: Total Energies Marketing Dominicana, SA.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

empleador o la dimisión realizada por el trabajador, pues dicho estado no impide la comisión de faltas contractuales o legales de parte de uno o de otro[2].

17. Ha sido un criterio jurisprudencial sostenido por esta Tercera Sala que *a pesar de que el desahucio es un derecho que puede ser ejercido por cualquiera de las dos partes que haya decidido poner término al contrato de trabajo unilateralmente sin alegar causa, su ejercicio puede comprometer al actor, pues no es un derecho absoluto, y si el mismo es ejercido en forma que constituya un abuso de derecho o un acto de discriminación por tener una motivación ilícita o una intención encubierta de afectar a la parte contra quien se ejerce, puede ser declarado nulo. Que el derecho del trabajo desde su nacimiento, contrario a lo sostenido por la empresa recurrente, ha establecido limitaciones a la autonomía de la voluntad, en el establecimiento de salarios mínimos, en las restricciones para la contratación de los trabajadores y en el caso de la especie en la terminación de los contratos de trabajo, sea por un estado natural, como es la maternidad, sea por padecer una enfermedad sensible como es vivir con el VIH, en ambos casos la legislación protege a los trabajadores para los casos de despido y desahucio. Que ciertamente el derecho de la empresa a tomar decisiones propias al ejercicio de su poder conlleva limitaciones, es decir, no es absoluto sino que tiene límites, puesto que si bien la legislación y la Constitución reconocen la libertad de empresa, como un derecho fundamental y el empleador, en cuanto empresario es titular de una serie de derechos que se explican en función de su condición de*

[2] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 5, 25 de julio de 2001, BJ. 1088.

empresario, éste tiene una serie de limitaciones sobre todo cuando es necesario ponderar, como es el caso de que se trata, el derecho a la vida y a un trabajo digno, en situaciones especiales donde el ciudadano trabajador y el trabajador ciudadano necesitan la protección necesaria y eficaz de los derechos derivados de su empleo, por ende requiere de estabilidad laboral y continuidad de sus labores que corresponde a los jueces del fondo, ante las pruebas aportadas apreciar, valorar y determinar cuando el ejercicio de un derecho se hace de manera discriminatoria y abusiva, todo lo cual escapa al control de casación, salvo cuando incurran en alguna desnaturalización. Que cuando la legislación laboral vigente y la Constitución establecen medidas protectoras para asegurar la estabilidad en el empleo y al declarar la nulidad del desahucio de un trabajador que vive en condición de VIH, no puede considerarse como un atentado a la libertad empresarial sino como la consecuencia de la aplicación de los derechos fundamentales del trabajador y la prevalencia del principio protector del derecho del trabajo[3].

18. En la especie, la corte *a qua* pudo establecer de las declaraciones de la testigo [redacted] que era la superior jerárquica de la parte recurrida y que esta estaba en conocimiento que este era un empleado eficiente que se sabía de su condición de salud y que por eso comenzó a presentar inasistencias, las cuales se sustentaban en el hecho de que este tenía que medicarse y en otras ocasiones porque se descompensaba físicamente, lo que llegó a ocurrir

[3] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 27, 18 de junio de 2014, BJ. 1243.

durante sus labores; ante tal comprobación no se hacía posible, de acuerdo al texto legal citado anteriormente, que se ejerciera el desahucio contra el trabajador.

19. La parte recurrente ha querido dejar establecido que no se puede atar a las empresas a mantener un vínculo laboral con sus trabajadores, pues existen situaciones que ameritan que se dé por terminada la misma ejerciendo para esto el desahucio, sin embargo, cabe señalar que de acuerdo con la doctrina *aunque esté prohibido el desahucio, nada impide que el empleador pueda ejercer el despido*[4], es decir, contrario a lo advertido por la parte recurrente, la norma de la materia prevé vías configuradas para que las partes puedan hacer un uso de sus respectivos derechos y deberes, y más como en el caso de que se trata, la parte recurrente ha sustentado su derecho al desahucio por la baja productividad del ex trabajador.

20. De todo lo anterior contrario a lo advertido por la parte recurrente los jueces son soberanos en la apreciación de los hechos, y en el caso ocurrente a través de las declaraciones antes citadas determinaron que el desahucio fue ejercido de forma discriminatoria por la condición de salud de la parte recurrida, sin que con su determinación se evidencie que estos incurrieran en

[4] [redacted], (2018), *Derecho del Trabajo*, Tomo II, Santo Domingo, Distrito Nacional, Librería Jurídica Internacional, 3ra. edición, pág. 170.

el vicio alegado, en consecuencia, el agravio examinado carece de fundamento y es desestimado.

21. Para apuntalar el tercer medio de casación, la parte recurrente alega en esencia, que en el escrito de réplica a recurso de apelación de fecha 10 de julio de 2023, interpuso un recurso de apelación incidental, sin embargo, en parte alguna de la sentencia se evidencia que la corte *a qua* ponderara las conclusiones, reclamaciones o solicitudes hechas por la parte recurrente, incurriendo con esto en una omisión de estatuir que vulnera preceptos de orden constitucional.

22. La decisión impugnada hace constar en la página 7 y 8 las conclusiones vertidas por la parte recurrente, las que textualmente rezan de la manera siguiente:

"…UINTO: DECLARAR regular y válido, en cuanto a la forma, el presente Recurso de Apelación Parcial contra sentencia Núm. 667-2023-SSEN-00052 (Expediente Núm. 667- 2021-ELAB-00409) de fecha 2 de mayo del 2023, dictada por la 2º Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santo Domingo, por haber sido interpuesto conforme a las formalidades de ley. SEXTO: En cuanto al fondo, REVOCAR únicamente las condenas relativas a participación de las utilidades de la empresa establecidas en el numeral CUARTO del fallo de la sentencia impugnada..." (sic).

23. Esta corte de casación ha sostenido el criterio de que *los jueces incurren en el vicio de omisión de estatuir cuando se abstienen de decidir sobre pedimentos que les*

son formulados mediante conclusiones formales[5], cuya violación comporta a su vez una carencia de motivos; en ese mismo tenor, la jurisprudencia sostiene *que la necesidad de motivar las sentencias por parte de los jueces se constituye en una obligación y en una garantía fundamental del justiciable de inexcusable cumplimiento que se deriva del contenido de las disposiciones, claras y precisas, del artículo 141 del Código de Procedimiento Civil, que en la materia que nos ocupa se encuentran consagradas en el artículo 537 del Código de Trabajo*[6], disposiciones que procuran el funcionamiento debido de un Estado Constitucional de Derecho, cuyo propósito principal es que sus actos se encuentren justificados y no sean producidos arbitrariamente.

24. En ese orden, también debe señalarse que, en cuanto a la obligación de los jueces respecto de la motivación de sus sentencias, el Tribunal Constitucional dominicano ha establecido: …*La debida motivación de las decisiones es una de las garantías del derecho fundamental a un debido proceso y de la tutela judicial efectiva, consagradas en los artículos 68 y 69 de la Constitución, e implica la existencia de una correlación entre el motivo invocado, la fundamentación y la propuesta de solución…*[7]

25. En la especie, se pone de manifiesto que la parte recurrente solicitó en sus conclusiones que se acogiera su recurso de apelación parcial, que pretendía

[5] SCJ, Tercera Sala, sent. de 16 de abril de 2003, BJ. 1109, págs. 749-758.
[6] SCJ, Salas Reunidas, sent. núm. 2, 12 de diciembre de 2012, BJ. 1228.
[7] TC, sent núm. TC/0017/12, 20 de febrero de 2013.

revocar el ordinal quinto de la decisión dictada por el tribunal de primer grado respecto de la condenación por participación en los beneficios de la empresa, y del estudio de la decisión impugnada se evidencia que la corte *a qua* no se pronunció en cuanto a esta solicitud, obviando así su obligación de estatuir de manera formal y precisa sobre un aspecto vinculado directamente a una actuación que influía significativamente en la decisión adoptada, por lo tanto, en vista de la ausencia de motivación al respecto procede que, en este aspecto, la sentencia impugnada sea casada por falta de motivos y, por vía de consecuencia, falta de base legal.

26. Finalmente, partiendo de los motivos expuestos se procederá a acoger el recurso de casación en lo concerniente al recurso de apelación parcial interpuesto por la actual parte recurrente en procura de revocar las condenaciones en participación en los beneficios de la empresa y rechazar los demás aspectos del recurso, pues en las otras disposiciones la sentencia hizo una correcta apreciación de los hechos y documentos de la causa, así como también expuso motivos que la justifican.

27. El párrafo V del artículo 36 de la Ley núm. 2-23 establece que *Cuando la sentencia es casada, el asunto es enviado ante otra jurisdicción de la misma categoría que aquella de la cual emana la sentencia casada, o ante otra sala u otra composición*

de jueces de la misma jurisdicción; a menos que no exista otra jurisdicción del mismo grado y categoría, lo que aplica en la especie.

28. De conformidad con las disposiciones del numeral 2 del artículo 55 de la Ley núm. 2-23, mencionada, *cuando (…) Una sentencia fuere casada por falta de base legal, falta o insuficiencia de motivos, desnaturalización de los hechos y documentos, o por cualquiera otra violación de las reglas procesales cuyo cumplimiento esté a cargo de los jueces*, procede compensar las costas del procedimiento.

VI. Decisión

La Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia de conformidad con la Constitución de la República, la norma legal aplicada al caso, la doctrina jurisprudencial observada y sobre la base de los motivos expuestos, dicta por autoridad y mandato de la ley la siguiente decisión:

FALLA

PRIMERO: CASA PARCIALMENTE la sentencia núm. 655-2024-SSEN-86 de fecha 19 de marzo de 2024 dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo, en cuanto el conocimiento del recurso de apelación parcial que procuraba revocar las condenaciones por concepto de

Exp. núm.: [redacted]-RECA-00564
Recurrente: Total Energies Marketing Dominicana, SA.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

participación en los beneficios de la empresa y envía el asunto, así delimitado, a la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional.

SEGUNDO: RECHAZA el recurso de casación en los demás aspectos.

TERCERO: COMPENSA las costas del procedimiento.

Firmado: Manuel Alexis Read Ortiz, Manuel R. Herrera Carbuccia, Moisés A. Ferrer Landrón, Anselmo Alejandro Bello F. y Rafael Vásquez Goico.

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

cr