REPÚBLICA DOMINICANA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

SCJ-TS-25-0998

[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 R. Herrera Carbuccia, presidente en funciones, 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 **29 de abril 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 [redacted] contra la sentencia núm. 655-2024-SSEN-268 de fecha 22 de octubre de 2024, dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

I. Trámites del recurso

1. El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 20 de diciembre de 2024 en el centro de servicio presencial de la Suprema Corte de Justicia y del Consejo del Poder Judicial, suscrito por la Dra. Luz María Yuderkis [redacted], actuando como abogada constituida de [redacted].

2. La defensa al recurso de casación fue presentada por la entidad Baltimore Orioles Limited Partnership, representada por [redacted] mediante memorial depositado en fecha 8 de enero de 2025 en el centro de servicio presencial de la Suprema Corte de Justicia y del Consejo del Poder Judicial, suscrito por sus abogados constituidos Lcdos. [redacted] y [redacted].

3. El magistrado Manuel Alexis Read Ortiz no firma la presente decisión, por haberse deliberado y fallado durante su periodo de vacaciones.

II. Antecedentes

4. Sustentado en un alegado desahucio [redacted] incoó una demanda en pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos, un (1) día de salario por aplicación del artículo 86 del Código de Trabajo e indemnización por daños y perjuicios contra Baltimore Orioles Limited

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

Partnership, dictando la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santo Domingo la sentencia núm. 1140-2023-SSEN-00286 de fecha 21 de junio de 2023 que rechazó la excepción declinatoria de incompetencia de atribución planteada por la demandada, declaró que el contrato de trabajo terminó por desahucio ejercido por el empleador y lo condenó al pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos, un (1) día de salario por aplicación del artículo 86 del Código de Trabajo e indemnización por daños y perjuicios.

5. La referida decisión fue recurrida en apelación por ambas partes, dictando la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo, la sentencia núm. 655-2024-SSEN-268 de fecha 22 de octubre de 2024, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

"PRIMERO: DECLARA, en cuanto a la forma, REGULAR el recurso de apelación interpuesto por BALTIMORE ORIOLES LIMITED PARTNERSHIP de fecha 26 de julio 2023 contra la sentencia núm. 1140-2023-SSEN-00286 de fecha 21 de junio 2023 dada por la Primera Sala del Juzgado de Trabajo de la Provincia Santo Domingo; así como apelación incidental de fecha 17 de agosto 2023 interpuesta por el Sr. Sr. [redacted] contra la referida sentencia; por haber sido hecha conforme a la ley. **SEGUNDO**: en cuanto el fondo acoge el recurso de apelación interpuesto por BALTIMORE ORIOLES LIMITED PARTNERSHIP de fecha 26 de julio 2023 contra la sentencia núm. 1140-2023-SSEN-00286 de fecha 21 de junio 2023 dada por la Primera Sala del Juzgado de Trabajo de la Provincia Santo Domingo; rechaza la apelación incidental de

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

fecha 17 de agosto 2023 interpuesta por el Sr. Sr. [redacted] contra la referida sentencia; en consecuencia, revoca la sentencia impugnada en todas sus partes por consiguiente se rechaza la demanda inicial, por los motivos precedentemente enunciados. **TERCERO**: se compensa las costas" (sic).

III. Medios de casación

6. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: "**Primer medio**: Inconstitucionalidad, falta de capacidad, igualdad, prudencia, lectura, errónea aplicación de la norma jurídica y desnaturalización de los hechos y de derecho. **Segundo medio:** La violación de la ley por inobservancia o errónea aplicación de la misma" (sic).

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar
Juez ponente: Moisés A. Ferrer Landrón

7. 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.

V. Incidentes

8. La parte recurrida plantea en su memorial de defensa que el recurso de casación debe ser declarado inadmisible por: a) falta acreditar el interés casacional exigido por Le Ley núm. 2-23; b) falta de desarrollo de medios de

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

casación que justifiquen la casación de la sentencia impugnada, lo que impide conocer los méritos del memorial y c) pretender que esta corte de casación conozca una el fondo de la controversia, lo que es contrario a su naturaleza.

9. Como los anteriores pedimentos tienen por finalidad eludir el examen del fondo del recurso, procede examinarlos con prioridad atendiendo a un correcto orden procesal.

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

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

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

previa, materias señaladas en el numeral 2 del artículo 10, las cuales son las siguientes: estado y capacidad de las personas; niños, niñas y adolescentes; derecho de los consumidores; referimiento; nulidad de laudos arbitrales; execuátur de sentencias extranjeras, competencia de los tribunales. En ese mismo contexto se encuentra lo relativo al embargo inmobiliario, así como la situación que concierna a una cuestión de constitucionalidad juzgada por la jurisdicción de alzada de donde provenga la sentencia impugnada. Igualmente, ha lugar a retener interés casacional presunto cuando se haya incurrido en una infracción sustantiva o procesal, conforme resulta del ámbito y alcance del artículo 12 de la citada ley que establece lo siguiente: …*El recurso de casación solo podrá fundarse en la existencia de una infracción o errónea aplicación de la norma jurídica, sea en el fondo o en la forma*.

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

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

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

14. En ese sentido, la identificación de la infracción procesal requiere un abordaje que cruza el umbral de la inadmisión de la vía recursiva que nos ocupa, que es la casación, por lo que, en caso de que los reparos contra los referidos medios contenidos en el recurso fueran acogidos, la solución sería el rechazo del recurso, no su inadmisión. Obviamente ayuda a esta precomprensión que la inadmisión de los medios de casación configura una defensa sustantiva, es decir, no procesal o adjetiva; en consecuencia, procede el rechazo de todos los incidentes contra el recurso de casación por estar dirigidos contra el contenido de los medios invocados, los cuales esta Tercera Sala verificará al abordar los vicios aludidos en el memorial y no contra los presupuestos de admisibilidad configurados en la ley para la interposición del recurso.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

VI. Sobre la inscripción en falsedad

15. Mediante instancia de fecha 20 de diciembre de 2024, [redacted] plantea en síntesis que, los dos (2) addendum's de fechas 22 de marzo de 2021 y 24 de marzo de 2022 del contrato de trabajo por son engañosos, dolosos y fraudulentos al ser mostrados al trabajador en idioma inglés, sin que este sepa leer ese idioma, por lo que amerita que sea enviado al Instituto Nacional de Ciencias Forenses (INACIF) ya que se solicita la inscripción en falsedad de esos documentos por ser falsificados.

16. En respuesta a esa solicitud, en su memorial la parte recurrida plantea la inadmisibilidad de la referida inscripción en falsedad por no haberse agotado el procedimiento establecido en el artículo 215 y siguientes del Código de Procedimiento Civil al plantear argumentos ambiguos y poco serios.

17. Es pertinente precisar que el artículo 214 del Código de Procedimiento Civil indica que *El que pretenda que un documento notificado, comunicado o producido en el curso del procedimiento es falso o falsificado, puede, si ha lugar, hacerse inscribir en falsedad aunque el dicho documento haya sido verificado, sea con el demandante, sea con el demandado en falsedad, si la verificación no ha tenido por objeto una persecución de falsedad principal o incidente, y aun cuando, fuera de esta excepción, haya intervenido sentencia fundada en dicho documento como verdadero*;

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

al respecto, el artículo 44 de la Ley núm. 2-23 prescribe que *Las excepciones y cuestiones incidentales contra los actos procesales, solo serán admisibles contra algún documento notificado, comunicado o producido por otra parte para la instrucción del recurso de casación, inclusive el acto de notificación de la sentencia impugnada a tomarse en cuenta para hacer correr el plazo para recurrir.*

18. Consta depositado en el tribunal de alzada los siguientes documentos de la parte ahora recurrida:

"A) Parte Recurrente Documental (es): A:... A2) Contrato uniforme del juzgado de las Ligas Menores. A3) Addendum C firmado el 03 de abril del 2021. A4) Addendum C firmado el 14 de abril del 2022" (sic).

19. Para fundamentar su decisión, la corte *a qua* expuso los motivos que textualmente se transcriben a continuación:

"8. La Corte para determinar la naturaleza del contrato ha ponderado lo siguiente: a. Consta una carta de desahucio de fecha 26 de octubre 2022, el cual resalta: "Estimado [redacted], de acuerdo con lo establecido en el artículo XIX, secciones B y C del contrato Uniformes de Jugador de Ligas Menores (en adelante "UPC",por sus siglas en inglés), suscrito entre la organización Baltimore Orioles LP y el jugador [redacted] el 2 de julio 2019, por la presente los Baltimore Orioles LP proceden a notificarle la decisión de terminar en esta fecha el referido UPC. Atentamente, J. Marila Arellano (firmado por las partes)." (Sic). b. Consta por demás, el contrato de representación especial entre el recurrente y el recurrido. c. Costa algunos documentos en inglés, traducidos (depositados en fecha 16 de enero 2024. Resumen de empleado (se detalla seguro de medicare- desconocido,

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

cobertura IND, fecha de cancelación 27 octubre 2019. d. Addendum C de fecha 14 de abril 2022 en inglés, traducido al español, se aprecia la tarifa de salario semanal durante la temporada del campeonato 2022. c. Addendum C de fecha 3 de abril 2021 en inglés, traducido al español, se aprecia la tarifa de salario semanal durante la temporada del campeonato 2021. e. Contrato Uniforme del Jugador de las Ligas Menores de fecha 2 de julio del 2019. 9. Es bueno destacar que el recurrente fundamenta su recurso en que se trata de contrato estacional y sostiene que el adendun c suscrito entre las partes de fecha 3 de abril 2021 y 14 de abril 2022 quedaba extinguida la relación de trabajo. 10. Es propio resaltar que no es cuestionada la competencia del tribunal en grado de apelación; sin embargo, todo tribunal debe examinar su propia competencia. En ese sentido, esta Corte es de criterio que el tribunal es competente, tal como ha reiterado en diversas sentencias dada por esta misma Corte. 11. En grado de Corte el recurrente no niega la existencia del contrato de trabajo, sino la naturaleza del contrato, por lo examinado el contrato uniforme del jugador de las ligas menores se puede apreciar que es un contrato de naturaleza laboral con elementos de subordinación, prestación de servicios personal, pago de salario y exclusividad. Estos elementos se desprenden el servicio personal, pues el recurrido tenía como trabajo jugar y cumplir metas. Como consecuencia de ese trabajo percibía salario (tal como prueba los addendum mencionados) y la subordinación. Dichos elementos subordinación se manifiestan de la siguiente manera: a. El contrato uniforme entre las partes establece en la sección V letra b que, el salario se paga en parte se basa en consideraciones, además del desempeño real de los servicios durante la temporada de juego de campeonato. b. Las razones dadas en párrafos anteriores demuestran que entre las partes existió un contrato de trabajo en la que el trabajador recibía un salario, estaba subordinado, ya que debía cumplir ciertas obligaciones de condiciones físicas, promoción, juego. 14. No es controvertido el contrato de trabajo, sino su naturaleza, en ese orden la Corte

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

pondera lo siguiente: a. Según el contrato de trabajo y la configuración de las demás pruebas, existió entre las partes en que el trabajador estaba subordinado a la temporada de campeonatos. b. Tal como se puede apreciar, las obligaciones del trabajador jugador eran solo en la temporada. Portanto, es impropia establecer que se trata de un contrato estacionario. 15. Por las razones dadas en líneas arriba indicadas, se establece que se trata de un contrato de trabajo por cierto tiempo que termina sin responsabilidad por ejecución del contrato, tal como establece el artículo 67 y 68 de la ley laboral. 16. Las razones dada en párrafos anteriores, se acoge el recurso de apelación y revoca la sentencia impugnada por tratarse de un contrato de trabajo estacionario" (sic).

20. Del estudio del caso, esta Tercera Sala advierte que la parte recurrente pretende que los dos (2) addendum's de fechas 22 de marzo de 2021 y 24 de marzo de 2022 del contrato de trabajo sean remitidos al Instituto Nacional de Ciencias Forenses (INACIF) para demostrar su falsedad, documentos que fueron depositados en el tribunal de alzada para su valoración y que formaron parte de los fundamentos para forjar su religión, por lo que no se trata de un documento notificado, comunicado o producido para la instrucción del recurso de casación, sino un prueba documental contra la cual se pretende celebrar una medida de instrucción, lo cual es privativo al jueces del fondo y, en consecuencia, esta Tercera Sala acoge el pedimento y declara inadmisible la presente solicitud de inscripción en falsedad por violación al artículo 44 de la Ley núm. 2-23.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

V. Sobre el fondo del recurso de casación

21. Para apuntalar la segunda parte preliminar de su memorial de casación, el recurrente sostiene lo siguiente:

"ATENDIDO A QUE: ESTOS SON LOS ARTICULOS DE LA CONVENCION INTERAMERICANA DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LOS TRATADOS INTERNACIONALES, DEL CODIGO DE TRABAJO DOMINICANO, DE LA CONSTITUCION, CODIGOS Y LEYES VIOLADOS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA EMPRESA BALTIMORE ORIOLES LIMITED PARTINENRSHIP, ENSU CONTRATO UNIFORME CONTRA LOS TRABAJADORES, SON LOS SIGUIENTES: Artículos 1,3,7,10,11,12,13,14, de LA CONVENCION INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS Y LOS TRATADOS INTERNACIONALES, EN LOS ARTS. 1, 2, 15, 16, 25, 26, 27, 29, 34, 35, 37, 38, 39, 41,42, 43, 47, 62, 68, 69, 70, 73, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 86, 87, 91, 92, 95, 132, 133, 134, 184, 467, DEL CODIGO DE TRABAJO, 5, 6, 8, 38, 39-3, 40-15, 49, 56, 62, 63, 68, 69- 2,4,8,9,10, 74-1,2,3y4, 75-1,9, y 12, 139, 148, 149-II1,III, 186, Y 188, de la CONSTITUCION DOMINICANA, Art. 1315, 1382, 1383 y siguientes del Código Civil, violados las ademas, por magistradas de la Corte de Apelacion, que nunca le reconocieron los derechos al hijo de machepa, al negrito del Batey y fueron muy parcial a favor de la empresa violadora de todo tipo de derechos fundamentales, humanos, legales y constitucionales contra el trabajador. a todo ciudadano se e deben preservar sus derechos constitucionales y fundamentales establecidos según dichos tratados y convenios, que fue lo que esos abusadores no observaron ni cumplieron en su contrato uniforme lleno de inconstitucionalidad, de Dolo y arbitrariedades. ATENDIDO: A que el Código Laboral expresa: Los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores no pueden ser objeto de renuncia o limitaciones convencionales, por lo que es nulo todo acto concentrado. ATENDIDO: A que el Código Laboral expresa: En materia de trabajo los

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

derechos deben ser ejercidos y las obligaciones ejecutadas según la regla de buena fe, es ilícito el abuso de derecho. ATENDIDO: A que en caso de concurrencia de varias normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable para el trabajador. ATENDIDO: A que El articulo 1, del Codigo de Trabajo expresa: El contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga, mediante una retribucion, a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de esa. ATENDIDO: A que el articulo 2, del Codigo de Trabajo expresa: Trabajador es toda persona fisica que presta un servicio, material o intelectual, en virtud de un contrato de trabajo. Empleador es la persona fisica o moral a quien es prestado el servicio. ATENDIDO: A que el articulo 15 del Codigo de Trabajo expresa: Se presume, hasta prueba en contrario, la existencia del contrato de trabajo en toda relacion de trabajo personal. Cuando se presenten en la practica situaciones mixtas, en las cuales el contrato de trabajo se halle involucrado con otro u otros contratos, como es el caso de dos ADENDUM, se dara preferencia a aquel de los contratos que este mas vinculado a lo esencial dl servicio prestado. ATENDIDO: A que el articulo 16 del Codigo de Trabajo expresa: Se exime de la carga de la prueba al trabajador sobre los hechos que establecen los documentos que el empleador, de acuerdo con este Codigo y sus reglamentos, tiene la obligacion de comunicar, registrar y conservar, tales como planillas, carteles y el libro de Sueldos y Jornales. ATENDIDO: A que el articulo 25 del Codigo de Trabajo expresa: El contrato de trabajo puede ser por tiempo indefinido, por cierto tiempo, o para una obra o servicio determinados. ATENDIDO: A que el articulo 26 del Codigo de Trabajo expresa: Cuando los trabajos son de naturaleza permanente el contrato que se forma es por tiempo indefinido. Como es el caso que nos ocupa al trabajador se le exigia estar en el equipo todo el año calendario y mas alla. Como lo establecen los parrafos VI letras B y D, VII letra C. XV letras C y D, aquí les prohiben que no puede jugar con ninguna otra persona u organización que no sean ellos,

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

demostrando que es un contrato impositivo por tiempo indefinido. ATENDIDO: A QUE: El articulo 27 del Codigo de Trabajo expresa: Se consideran trabajos permanentes los que tienen por objeto satisfacer necesidades normales, constantes y uniformes de una empresa. Como es el caso de este contrato uniforme para trabajar permanentemente y todo el año que este fuera requerido por la empresa para todos sus juegos, practicas, exiviciones entre otras cosas que hacian en el club. ATENDIDO: A QUE: El articulo 29 del Codigo de Trabajo expresa: Si los trabajos se extienden por cuatro 4 meses, el trabajador tendra derechos a la asistencia económica establecida enel art.82, por ser un contrato por tiempo indefinido. ATENDIDO: A QUE: El articulo 34 del Codigo de Trabajo expresa: Todo contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido. Y este contrato uniforme lo obligaba a estar en el club todo el año si fuera posible durante los 3 años 3 meses y 24 dias que permanecio trabajando para dicho club Baltimore Orioles Unlimited. ATENDIDO: A QUE: El articulo 35 del Codigo de Trabajo expresa: Los contratos de trabajo celebrado por cierto tiempo o para una obra o servicio determinados fuera de los casos enunciados en los articulos burlar las que preceden, o para disposiciones de este codigo, se consideran hechos por tiempo indefinido. COMO ES EL CASO DEL ADENDUM, hecho por la empresa para confundir al tribunal como lo hizo con las magistradas. ATENDIDO: A QUE: El articulo 37 del Codigo de Trabajo expresa: En todo contrato de trabajo deben tenerse como incluidas las disposiciones supletorias dictadas en este Codigo para regir las relaciones entre trabajadores y empleadores y solo pueden modificar cuando es favorable al trabajador y mejorar su condicion. Esta Rason Social Baltimore Orioles, incumplio en todas sus partes con dicho articulo, puesto que ese contrato leonido para nada contaba con nada acorde con las reglas de este codigo ni de la constitucion ni otras leyes Dominicanas, pues todas las violentaron con su Contrato Uniforme impositivo y doloso. ATENDIDO: A

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

QUE: El articulo 38 del Codigo de Trabajo expresa: Son nulas las clausulas que tengan por objeto la renuncica Oo limitacion de los derechos que acuerda este Codigo en beneficio de los trabajadores, y el contrato de trabajo se ejecutara como si tales clausuls no esistieran. LAS MAGISTRADAS TENIAN LA OBLIGACION DE HACER VALER LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN ESTE Y TODOS LOS ARTICULOS VIOLADOS POR LA EMPRESA ORIOLES DE MALTIMORE. SIN EMBARGO FUERON MUY PARCIALIZADAS CON LA MISMA, VIOLENTANDO LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR. ATENDIDO: QUE: El articulo 41 del Codigo de Trabajo expresa: El empleador esta facultado para introducir cambios, siempre que esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esta facultad, ni alteren las condiciones esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Cosa esta que las magistradas debieron tomar en cuenta, al momento de tomar una tan drástica decisión contra el empleado a quienes les quitaron todos sus derechos. ATENDIDO: A QUE: El articulo 43 del Codigo de Trabajo expresa: Los sistemas de controles personales, en todo caso deben ser puestos en conocimiento del Departamento de Trabajo o de la autoridad local que ejerza sus funciones, que estan facultados para verificar si los mismos no| afectan en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador. Lo cual dicha empresa violento igual que las magistradas, al no verificar que esta empresa nunca se rigio por las normas legales de este Codigo de Trabajo ni respeto la constitucion. ATENDIDO: A QUE: El articulo 47 del Codigo de Trabajo expresa: Esta prohibido a los empleadores: numeral 10 ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley. Y esta empresa nunca le reconocio al trabajador uno solo de sus derechos ni siquiera fundamentales o constitucionales y menos laborales. ATENDIDO: A QUE: El articulo 62 del Codigo de Trabajo expresa: El contrato de trabajo entre las partes puede ser modificado: 1- por efecto de disposiciones contenidas en este Codigo y en oras leyes posteriores. Y por

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

mutuo consentimiento. Lo que nunca sucedió porque el equipo era ley, batuta y constitucion, ademas en su parrafo XVII ellos dicen que no debe ser cambiado ni reformado dicho contato solo por el Comisionado y el jugador, por lo que lo ponemos en dudas dicha modificacion. ATENDIDO: A QUE: El articulo 69 del Codigo de Trabajo expresa: El contrato de trabajo termina con responsabilidaddespido o dimision. Y estos DESAHUCIARON al trabajador, lo que lo compromete con toda responsabilidad a favor de dicho trabajador. ATENDIDO: A QUE: El articulo 70 del Codigo de Trabajo expresa: A la termincion de todo contrato de trabajo por cualquier causa que esta se produzca el empleador debe dar un certificado al trabajador, a peticion de este, que tenga las fechas de entrada y salida, su desempeño y sueldo. ATENDIDO: A QUE: El articulo 73 del Codigo de Trabajo expresa: Si el trabajador continua prestando los mismos servicios con el consentimiento del empleador, su contrato sera por tiempo indefinido y se considerara que ha tenido este carácter desde el comienzo de la relacion de tabajo. Por lo que el alegado Adendum, no le quita sus derechos al trabajador y mas que estos contratos y sub contratos fueron dolosos, engañosos, falaces, y fuera de todo contexto legal y constitucional. ATENDIDO: A QUE: El articulo 75 del Codigo de Trabajo expresa: DESAHUCIO es el acto por el cual una de las partes, mediante aviso previo a la otra y sin el alegar causa, ejerce derecho de poner termino a un contrato por tiempo indefinido, como es el caso de la especie, la Empresa Baltimore Orioles, le dio su carta de desahucio al trabajador, prescindiendo de sus servicios como pelotero, lo deja libre, pero no les pagan sus derechos adquiridos ni laborales en los diez 10 dias establecidos por el art.86 del [redacted]. ATENDIDO: A QUE: El articulo 76 del Codigo de Trabajo expresa: La parte que ejerce el derecho de desahucio debe dar aviso previo a la otra, de acuerdo con las reglas siguientes: lro. Despues de un trabajo continuo no menor de tres 3 meses ni mahor de seis 6, con un minimo de 7 siete dias de anticipacion, 2do. Despues de un trabajo continuo que exceda de

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

seis 6 meses y no mayor de un 1 año con un minio de catorde 14 dias de anticipacion; 3ro. Despues de un 1 año de trabajo continuo, con un minimo de veintiocho 28 dias de anticipación ATENDIDO: A QUE: El articulo 77 del Codigo de Trabajo expresa: El desahucio se comunicara por escrito al trabajador y dentro de las 48 cuarenta y ocho horas siguientes, al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, mediante carta depositada en estas oficinas. Lo cual esta empresa no hizo, porque nunca le presento esa carta enviada al Departamento de Trabajo, solo le dio la carta de Desahucio al trabajador. expresa: La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente, debe pagar a la otra, una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneracion que corresponderia al trabajador durante los plazos señalados por el articulo 76. Lo cual este equipo de basebol Baltimore Orioles, ha incumplido en todo momento. Porque ellos no le pagaron un solo centavo al trabajador, porque según su contrato uniforme, el trabajador no tenia ningún tipo de derechos humanos, ni de trabajo, ni civiles, ni fundamentales ni constitucionales. ATENDIDO: A QUE: El articulo 80 del Codigo de Trabajo expresa: El empleador que ejerza el desahucio debe pagar al trabajador un auxilio de CESANTIA, cuyo importe se fijara de acuerdo a las reglas sigientes: lro. Despues de un trabajo continuo no menor de tres 3 meses ni mayor de seis 6, una suma igual a seis 6 dias de salario ordinario; 2do. Despues de un trabajo continuo no menor de seis 6, meses ni mayor de un 1 año, una suma igual a trece 13 dias de salario ordinario; 3ro. Despues de un trabajo continuo no menor de un 1 año ni mayor de cinco 5, una suma igual a veintiun 21 dias de salario ordinario, por cada año de servicio prestado; 4to. Despues de un trabajo continuo no menor de cinco 5 años una suma igual a veintitres 23 dias de salario ordinario, por cada año de servicio prestado. A dicho trabajador le corresondia una suma igual a veintiun 21 dias de salario ordinario, por cada año de servicio prestado, porque este trabajador tenia 3 tres años, tres 3 meses y 24 dias de trabajar en

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

dicha empresa dia y noche según lo requiriera el equipo para que estuviera dentro de club. A su solo servicio sin poderle prestar sus servicios a otra persona o club que no fuera a BALTIMORE ORIOLES UNLIMITED. ATENDIDO: A QUE: El articulo 86 del Codigo de Trabajo expresa: Las INDEMNIZACIONES por omision del PREAVISO y por el AUXILIO de CESANTIA no estan sujetas al pago del impuesto sobre la renta, ni son susceptibles de gravamen, embargo, compensacion, traspaso o venta, con excepcion de los creditos otorgados o de las obligaciones surgidas con motivo de leyes especiales. DICHAS INDEMNIZACIONES DEBEN SER PAGADAS AL TRABAJADOR EN UN PLAZO DE DIEZ 10 DIAS, a contar de la fecha de la terminacion del contrato. En caso de incumplimiento, el Empleador debe pagar, en ADICION, una suma "igual A UN 1 DIA DEL SALARIO DEVENGADO POR ELTRABAJADOR POR CADA DIA DE RETARDO. Y las magistradas debieron ver y leer bien, que dicha empresa a la cual favorecieron, estaban incumpliendo con este y todos los articulos del Codigo de Trabajo. Y se parcializaron condicha empresa, sin tomar en cuenta las normativas jurídicas que estaban violando incluyendo la Carta Magna de la Republica. ATENDIDO: A QUE: El Art. 87 del Codigo Laboral establece: DESPIDO es la resolución del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del empleador. Es justificado cuando el empleador prueba la existencia de una justa causa prevista al respecto en este Codigo. ATENDIDO: A QUE: El articulo 92 del Codigo de Trabajo expresa: Despues de comunicado el despido, no se admitirá la modificacion de las causas consignadas en la comunicación ni se podran añadir otras, como es el caso de querer añadir dichos ADENDUM llenos de dolo. ATENDIDO A QUE: El Art. 95 del Código Laboral expresa: Si el empleador no prueba la justa a causa invocada como fundamento del despido. El tribunal declarara el despido injustificado y resuelto el contrato por Causa del empleador y en consecuencia, CONDENARA AL EMPLEADOR a pagar al trabajador los valores siguientes:

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

lro. Si el contrato es por tiempo indefinido. Las sumas que correspondan al plazo del PREAVISO y el auxilio de CESANTÍA; 3ro. Una suma igual a los salarios que habría recibido el trabajador desde el día de su demanda hasta la fecha de la sentencia definitiva, dictada en última instancia. Esta suma si podrá exceder de los salarios correspondientes a seis 6 meses.Porque fue un despido por DESAHUCIO Y Estas sumas gozan de las garantías establecidas en el artículo 86. ATENDIDO: A QUE: El articulo 132, del Codigo de Trabajo expresa: No se pueden establecer en el Reglamento interior de trabajo otras medidas disciplinarias distintas a las señaladas en el articulo 42. El parravo VI, letra D dice: En caso que el trabajador no se presente a una practica y acondicionamiento que se requiera, o no participe en los juegos de exhibicion, EL CLUB IMPODRA IMPONER UNA MULTA RAZONABLE AL JUGADOR DE ACUERDO CON EL PÁRRAFO XX, OSEA DE ACUERTO A LO QUE COBRE ESTE, Y TAMBIEN PODRA EXIGIR QUE EL JUGADOR O TRABAJADOR SE PONGA EN BUENA CONDICION FISICA, PARA DESEMPEÑAR SUS DEBERES A SATISFACCION DEL CLUB A COSTO DEL PROPIO JUGADOR. En este mismo parrafo en la letra E, segundo parrafo dice: el jugador o trabajador promete, entiende y esta de acuerdo en que cualquier violacion de la Politica pudiera hacer el jugador quedara sujeto a disciplina (incluyendo, pero sin limitacion, una multa monetaria y/o suspension) de acuerdo a dicho contrato UNIFORME. En el parrafo XX, letra A, el club le impone multas razonables al trabajador que podran deducirsela de la remuneracion o pagos o sueldos recibidospor el jugador en el club. Cosa esta muy “ilegal e inconstitucional. Revisar el contrato uniforme. ATENDIDO: A QUE: El articulo 133, del Codigo de Trabajo expresa: Para que el reglamento interior de trabajo pueda ejecutarse deben llenarse los siguientes requisitos: lro. Imprimirse o escribirse con caracteres facilmente legibles; no se cumple por que son unas letras muy pequeñas que se ven bien con lupa, 2do. Fijarse en los lugares mas visibles del establecimiento; este

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

contrato despues de haberlo puesto a firmar al trabajador y jugador, jamas en su vida lo volvio a ver hasta que yo se lo presente en estos días cuando lo estaba leyendo, para saber y comparar la firma del mismo con las firmas de los adendum, que estan muy diferentes, y 3ro. Depositarse een la oficina del Departamento de Trabajo o de la autoridad local que ejerza sus funciones, que recibira dos ejemplares y firmara los que el empleador necesite. Pensamos que este contrato uniforme tan fuera y violatorio de todo contexto legal, jamas fue presentado y menos depositado al Departamento de Trabajo, porque si así hubiera sido, entonces deberían multar y despedir a todo el personal que hayan recibido un contrato con tantas faltas graves a nuestras Leyes, Reglamentos, Tratados internacionales de Derechos humanos y Carta Magna. ATENDIDO: A QUE: El articulo 134, del Codigo de Trabajo expresa: Si el reglamento interior de trabajo no satisface los requisitos legales o contiene disposiciones prohibidas, los trabajadores interesados, sus representantes o el sindicato pueden pedir su anulacion o rectificacion ante el Juzgados de Trabajo. Este contrato uniforme no pudo haber llegado al Departamento de Trabajo, ni siquiera lo permiten leerlo a los trabajadores jugadores, porque de lo contrario, solicitarian su anulacion inmediata, por ser violatorio a toda Ley, Codigo de Trabajo y la Constitucion Dominicana. ATENDIDO: A que las vacaciones en virtud de lo establecido en el artículo 177 del código laboral, nunca le fueron pagadas y menos disfrutadas por el empleado, todo empleador tiene la obligación de conceder a todo trabajador un periodo de vacaciones de 14 días laborables, con disfrute de salario, toda vez que en el contrato uniforme establece que el trabajador estaba obligado a permanecer todo e año en el club, hasta debia dormir en el club. Lo que demuestra que siempre les violaron todos y cada uno de sus derechos laborales, fundamentales. ATENDIDO: A QUE: El articulo 184, del Codigo de Trabajo expresa: El derecho de compensacion por vacaciones nodisfrutadas debe ser pagado, sea cual fuere la causa de terminacion del contrato. ATENDIDO: A

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

QUE: El articulo 467, del Codigo de Trabajo expresa: Los Juzgados de Trabajo se componen por un Juez designado por la Suprema Corte de Justicia, según el art.67, acapite 4 de la Constitucion y la Ley de Carrera Judicial. Lo que demuestra que estas Juezas que dieron este fallo tan fuera de todo contexto legal, no se recuerda por quien ni para que fueron puestan en sus cargos. Alegando ignorancia o desconocimiento de las mismas. ATENDIDO: A QUE: El articulo 533, del Codigo de Trabajo expresa: La apreciacion de las pruebas, la decision del caso y la redaccion de la sentencia corresponden al Juez, quien puede hacer consultas a los vocales acerca de hechos o materias de carácter tecnico que sean del conocimiento de estos. Ellas debieron haberles pedido su opinion al único Juez que sabe bien de derecho por haber leido bien los Codigos, Leyes, Reglamentos, la Constitucion y lo mas importante que LEYO BIEN EL CONTRATO UNIFORME, por eso se pudo dar cuenta del grocero error y la injusticia que cometian sus compañeras, al emitir una sentencia sin ningún tipo de fundamento juridico, ni humano ni constitucional. ATENDIDO: A QUE: El articulo 534, del Codigo de Trabajo expresa: El Juez suplira de oficio cualquier medio de derecho y decidira en una sola sentencia sobre el fondo y sobre los incidentes, si los ha habido, excepto en los casos de irregularidades de forma. El unico Juez conocedor de la materia que pudo suplir de oficio todos los entuertos, errores, y falta de conocimientos e ignorancia de parte de sus compañeras, fue el Juez Alexis, con su excelente voto DISIDENTE, que hizo reparo y aclaro bien los asuntos y entuertos gaves que tiene dicha sentencia. ATENDIDO: A QUE: El articulo 537,-B8vo. del Codigo de Trabajo expresa: El Juez tomara en cuenta la variacion del valor de la moneda durante el tiempo que mediare entre la fecha de la demanda y la fecha en que se pronuncio la sentencia. Elaborado por el Banco Central. ATENDIDO: A QUE: El articulo 542, del Codigo de Trabajo expresa: La admisibilidad de cualquiera de los modos de prueba señalados en el articulo que antecede, queda subordinada a que su produccion se realice en el tiempo

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

y en la forma determinada por este codigo. Los jueces gozan de un poder soberano de apreciacion en el conocimiento de estos modos de prueba. Esta apreciacion de estas dos juezas que sin conocimiento probado de no haber leido el contrato uniforme ni los articulados del codito de trabajo siquiera, como lo supo hacer el Juez del VOTO DISIDENTE, que demostró bien su experiencia, buen conocimiento del derecho de trabajo, derechos humanos, derechos constitucionales y legales en todo el sentido de la palabra, lo que les falto a las dos juezas que sin conocimiento, no debieron abusar de este derecho de apreciacion, demostrando su poco conocimiento del contrato y la materia laboral, cuando en su argumentacion mencionan el articulo 67 y 68, estas dicen que el trabajador estaba subordinado a la temporada de campeonatos, dicen que es impropia establecer que se trata de un contrato estacionario. En la pagina 9. ATENDIDO: A que el Art. 1315 del Código Civil expresa: El que reclama la ejecución de una obligación, debe probarla. Recíprocamente, el que pretende estar libre, debe justificar el pago o el hecho que ha producido la extinción de su obligación. ATENDIDO: A que el artículo 26 del reglamento de trabajo prescribe: Que la empresa debe llevar un control de los formularios DGT-2, Sobre las horas extraordinarias sobre las cuales las mismas nunca le fueron pagadas al trabajador, como el mismo contrato uniforme lo expresa que el pelotero se debia quedar todo el año incluyendo de noche, porque dormia en dicho club" (sic).

22. Asimismo, para apuntalar su primer medio de casación, el recurrente se limita a indicar lo siguiente:

"PRIMER MEDIO DE CASACION: INCONSTITUCIONALIDAD, Falsa de Capacidad, Igualdad, Prudencia, Lectura, y Errónea aplicación de la norma jurídica desnaturalización de los Hechos y de Derecho" (sic).

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

23. El artículo 16 de la Ley núm. 2-23 indica que *El recurso de casación, en todas las materias regidas por esta ley, se interpondrá mediante un memorial de casación debidamente motivado, suscrito por abogado y depositado dentro del plazo para recurrir, en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, en el que se mencionen las normas jurídicas infringidas o erróneamente aplicadas, con la exposición concreta, clara y concisa de los fundamentos de la casación y las conclusiones presentadas*; asimismo, esta Suprema Corte de Justicia ha sido de criterio que ...*para cumplir con el voto de la ley, no basta con indicar en el memorial de casación, la violación de un principio jurídico o de un texto legal, sino que es preciso que se indique en qué parte de sus motivaciones la sentencia impugnada ha desconocido ese principio o ese texto legal; que, en ese sentido, la parte recurrente debe articular un razonamiento jurídico que permita determinar a la Suprema Corte de Justicia si en el caso ha habido o no violación a la ley*[1].

24. En ese sentido, esta Tercera Sala advierte que la parte recurrente se ha limitado a copiar textos legales y a citar algunas partes del contrato firmado entre las partes sin artículos ningún razonamiento que permita a esta corte de casación valorar cuáles son las imputaciones dirigidas contra la sentencia impugnada con las cuales el recurrente se encuentra en desacuerdo, lo que

[1] SCJ, Primera Sala, sent. núm. 29, 18 de noviembre de 2009, BJ. 1188.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

imposibilidad el control de casación, por lo que declara inadmisible la parte preliminar y el primer medio por falta de desarrollo argumentativo.

25. Para apuntalar la primera parte preliminar del memorial y el segundo medios de casación, los cuales se examinen juntos por su estrecha vinculación y por resultar útil para la mejor solución que se le dará al expediente, la parte recurrente esgrime en suma que, la corte *a qua* determinó que el contrato de trabajo entre [redacted] y Baltimore Orioles Limited Partinership era por temporada y había terminado sin responsabilidad por su finalización sobre la base del contrato uniforme del jugador de las ligas menores y sus addendum's, lo que representó una violación a los principios de supremacía constitucional, dignidad humana, igualdad, legalidad, prohibición a la esclavitud, libertad de expresión, protección a las personas menores de edad, derecho al trabajo, tutela judicial efectiva, debido proceso y el derecho de defensa configurados en los artículos 5, 6 38, 39, 40.15, 41. 49, 56, 62, 63, 68, 69 de la Constitución, ya que el tribunal *a quo* debió pronunciar de oficio y por vía difusa la inconstitucionalidad de ese el párrafo XX del contrato en virtud del principio de efectividad, favorabilidad, inconvalidabilidad, interdependencia, oficiosidad y supletoriedad consagrados en la Ley núm. 137-11, Orgánica del Tribunal Constitucional y de los procedimientos constitucionales tal como lo expresó el voto disidente contenido en la

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

sentencia impugnada, que a partir del numeral 17 indica que las cláusulas del contrato de trabajo acogidas representaron una renuncia de derecho en violación al artículo 38 del Código de Trabajo, por lo que debió declararse la modalidad del contrato de trabajo por tiempo indefinido que terminó por desahucio ejercido por el empleador con todas sus consecuencias legales ni tampoco tomaron en cuenta los criterios jurisdiccionales contenidos en las sentencias núms. 033-2021-SSEN-00827 y 028-2022-SSEN-00417 que fueron depositadas juntamente con el recurso de apelación para demostrar que los contratos de trabajo deben ser cumplidos de conformidad con las leyes por tener carácter de orden público, por lo que la sentencia impugnada debe ser casada.

26. Del análisis de los medios citados previamente esta Tercera Sala ha podido advertir que el recurrente se limita a referir vicios relativos a una incorrecta interpretación de la ley contra la sentencia impugnada, sustentado en que se violentaron algunas sentencias que no fueron aportadas, prescindiendo del establecimiento de las modalidades que permiten los literales del artículo 10 numeral 3) de la Ley núm. 2-23 para el acceso del recurso de casación, es decir, sin justificar en modo alguno la oposición a la jurisprudencia de esta Suprema Corte de Justicia, la necesidad imperante de la creación de doctrina a partir de una norma jurídica o la existencia de jurisprudencia contradictoria entre

los tribunales de segundo grado o entre salas de la Corte de Casación, por lo que procede declarar inadmisible los medios restantes por no demostrarse interés casacional objetivo; en ese sentido se procede a rechazar el recurso de casación que nos ocupa.

27. De conformidad con las disposiciones establecidas en el párrafo del artículo 54, de la Ley núm. 2-23, de fecha 17 de enero de 2023, sobre Recurso de Casación, en combinación con el artículo 131 del Código de Procedimiento Civil, procede compensar las costas procesales por ambas partes sucumbir respectivamente en algunos puntos de sus pretensiones.

IV. Decisión

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

FALLA

PRIMERO: RECHAZA el recurso de casación interpuesto por [redacted] contra la sentencia núm. 655-2023-SSEN-268 de fecha 22 de octubre de 2024, dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2024-R0829956
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Baltimore Orioles Limited Partinership
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

Domingo, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo.

SEGUNDO: COMPENSA las costas del procedimiento.

Firmado: 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.

cg