REPÚBLICA DOMINICANA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

SCJ-TS-25-1417

[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, en funciones de presidente, Moisés A. Ferrer Landrón, Anselmo Alejandro Bello F. y Rafael Vásquez Goico, jueces miembros asistidos por la secretaria de la Sala en la sede de la Suprema Corte de Justicia ubicada en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, en fecha **30 de mayo 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. 028-2024-SSEN-00222 de fecha 1° de agosto de 2024, dictada por la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

I. Trámites del recurso

1. El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 19 de septiembre de 2024 en el centro de servicio presencial de la Suprema en Corte de Justicia y del Consejo del Poder Judicial, suscrito por los Lcdos. [redacted], Yessin [redacted] y [redacted], actuando como abogados constituidos de [redacted].

2. La defensa al recurso de casación fue presentada por la razón social Administradora de Negocio Navidad, SRL., mediante memorial depositado en fecha 23 de septiembre de 2024, en el centro de servicio presencial de la Suprema en Corte de Justicia y del Consejo del Poder Judicial, suscrito por sus abogados constituidos Lcdos. [redacted] y Renni [redacted].

3. En este recurso figuran como parte correcurrida [redacted], Loteka, SRL. y Fixtil Corporation, SRL., quienes no han depositado memorial de defensa.

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

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

II. Antecedentes

5. Sustentada en una alegada dimisión, [redacted] incoó una demanda en reclamo de prestaciones laborales, derechos adquiridos, salarios adeudados, 6 meses de salario por aplicación del ordinal 3 del art. 95 del Código de Trabajo e indemnización por daños y perjuicios contra la Administradora de Negocios Navidad, SRL., y [redacted], con la intervención forzosa de Loteka, SRL., Fixtil Corp., [redacted] y [redacted], dictando la Sexta Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional la sentencia núm. 0055-2023-SSEN-00334 de fecha 11 de septiembre de 2023, la cual excluyó del proceso a los codemandados Loteka, SRL., Fixtil Corp., [redacted] y [redacted], por no existir vínculo laboral, declaró resiliado el contrato de trabajo por dimisión justificada, en consecuencia, condenó a la codemandada Administradora de Negocios Navidad, SRL., al pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos, indemnización por daños y perjuicios, participación en los beneficios de la empresa, 9 días de salarios adeudados y 6 meses de salario por aplicación del ordinal 3º del artículo 95 del Código de Trabajo.

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

6. La referida decisión fue recurrida en apelación, de manera principal, por la Administradora de Negocios Navidad y, de manera incidental, por [redacted], dictando la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 028-2024-SSEN-00222 de fecha 1 de agosto de 2024, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

"**PRIMERO**: En cuanto a la forma, se declaran regulares y válidos los recursos de apelación, interpuestos, el principal, en fecha veintiocho (28) de septiembre del año dos mil veintitrés (2023), por ADMINISTRADORA DE NEGOCIOS NAVIDAD, y los incidentales interpuestos en fecha doce (12) y diecisiete (17) de octubre de dos mil veintitrés (2023), respectivamente, por el señor [redacted], todos en contra de la sentencia laboral núm. 0055-2023-SSEN-00334, dictada en fecha once (11) de septiembre del año 2023, por la Sexta Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, por haber sido intentados de conformidad con la ley. **SEGUNDO**: En cuanto al fondo, por los motivos indicados, se acogen de manera parcial las conclusiones del recurso de apelación principal intentado por ADMINISTRADORA DE NEGOCIOS NAVIDAD, en consecuencia: a) MODIFICA la sentencia apelada en cuanto al tiempo de prestación de servicio para que se haga consignar doce (12) años y cuatro (04) días. b) Declara la validez de los ofrecimientos reales de pago realizados en audiencia por la empleadora al trabajador, ordenándole a la recurrente principal poner a disposición del señor [redacted] la suma de TRESCIENTOS SIETE MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y UN PESOS DOMINICANOS CON 05/100 (RD$ 307,481.05) por concepto de prestaciones

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

laborales y derechos adquiridos, c) Confirma la sentencia apelada en cuanto a la exclusión del proceso del señor [redacted] y las empresas LOTEKA S.R.L., y FIXTIL CORP, así como respecto al pago de salarios adeudados e indemnizaciones en reparación por daños y perjuicio. **TERCERO**: RECHAZA los recursos de apelación incidentales intentados por [redacted], por los motivos indicados. **CUARTO:** COMPENSA el pago de las costas del procedimiento los motivos indicados" (sic).

III. Medios de casación

7. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: "**Primer medio**: Violación al artículo 95, ordinal 3ro, del Código de Trabajo Dominicano y omisión del artículo 101 del Código de Trabajo Dominicano, desnaturalización de los hechos 1) - La existencia de la relación laboral y antigüedad en el trabajo, y 2). - justificación de salario real. **Segundo medio:** Falta de estatuir sobre causales de dimisión justificada: 1). - violación a las disposiciones contenidas en los ordinales 6to, y 7mo. del artículo 537 y 101 del Código de Trabajo, y supletoriamente del artículo 141 del Código de Procedimiento Civil, 2). - Enunciación de medios, 3). - La prueba de la justa Causa, y 4). - La apreciación soberana de la prueba y la falta de motivos. **Tercer medio:** Errónea interpretación de la ley, falta de valoración de las pruebas y violación de los derechos adquiridos: a). -

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

Discrepancia en el periodo de los importes de la participación de los beneficios de la empresa, incongruencias en el pago de las vacaciones y salario de navidad; b). - No registro en el comité mixto, ni envíos de las minutas de los recurridos; y C). - No filiación de la TSS desde 20/03/2002 - 05/02/2023, y ni registro del salario real en la TSS; **Cuarto medio:** Daños y perjuicios" (sic).

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar

Juez ponente: Manuel R. Herrera Carbuccia

8. 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. Sobre el defecto de la parte recurrida

9. Previo al examen del recurso de casación, esta sala procederá a verificar si procede la solicitud formulada por la parte recurrente de declaratoria del defecto de la parte recurrida, conforme con lo prescrito en los párrafos I y III del artículo 21 de la Ley núm. 2-23, citada.

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

10. Según el artículo 21 de la Ley núm. 2-23 *la parte recurrida depositará el original de su memorial de defensa con constitución de abogado en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, que contendrá todos sus medios de defensa, excepciones o presentará recurso de casación incidental o alternativo, así como los documentos en que sustente sus medios, en un plazo no* [redacted] *días hábiles a contar de la fecha del acto de emplazamiento.* Asimismo, el párrafo I del citado artículo, señala que *el memorial de defensa y el inventario de documentos que hubieren sido depositados, será notificado al abogado de la parte recurrente dentro de los tres (3) días hábiles a partir del depósito indicado en este artículo;* estableciendo, el párrafo III que *a falta de depósito en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia del original del memorial de defensa con constitución de abogado o del original del acto de notificación en los plazos señalados, se considerará a la parte recurrida en defecto, el cual será pronunciado en el fallo, quedando desechado del expediente el memorial de defensa que se hubiera depositado*.

11. En ese contexto, en el expediente reposa el acto núm. 1915/24 de fecha 20 de septiembre de 2024, instrumentado por el ministerial [redacted], alguacil ordinario de la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, por medio del cual la parte recurrente realizó el emplazamiento a la parte correcurrida [redacted], cuyo examen permite advertir que

se notificó en la avenida República de Colombia, edificio P2-1, apto. 2B, sector Los Jardines del Norte, Santo Domingo, Distrito Nacional, expresando que habló personalmente con [redacted], quien dijo tener calidad para recibirlo; y a la avenida Lope de Vega núm. 59, Plaza Lope de Vega, local A-08, Santo Domingo, Distrito Nacional, lugar en el que tiene su domicilio Loteka, SRL. y Fixtil Corporation, SRL., expresando que habló personalmente con [redacted], quien dijo tener calidad para recibirlo.

12. En vista de que el acto de emplazamiento cumplió con las exigencias requeridas por el artículo 20 de la Ley núm. 2-23 y hasta el momento la parte recurrida, no ha realizado las actuaciones que la precitada norma coloca a su cargo, procede declararla en defecto, sin necesidad de hacerlo constar en la parte dispositiva de la presente decisión.

VI. Incidentes

13. La parte recurrida plantea en su memorial de defensa de manera principal, que: a) inadmisibilidad del presente recurso de casación por ser interpuesto luego de haber transcurrido el plazo establecido en el art. 641 del Código de Trabajo; y b) por no superar los 20 salarios mínimos previstos en la ley.

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

14. Como los anteriores pedimentos tienen por finalidad eludir el examen del fondo del recurso, procede examinarlos con prioridad atendiendo a un correcto orden procesal, abordándose en primer orden el relacionado con la caducidad del recurso, por ser un asunto atinente a los plazos procesales que deben ser observados.

a) en cuanto a la extemporaneidad del recurso

15. En cuanto a la causa de inadmisión relativa a la extemporaneidad, de conformidad con el artículo 14 de la Ley núm. 2-23, citada, … *el recurso de casación… se interpondrá dentro del plazo de veinte (20) días hábiles, contados a partir de la notificación de la sentencia, salvo que esta u otra ley disponga un plazo distinto.* Asimismo, el párrafo I del citado artículo establece que *El plazo para recurrir en casación siempre será computado en días hábiles y con aumento en razón de la distancia.*

16. En ese orden, el artículo 81 de la precitada Ley núm. 2-23 especifica que *…Para los fines de esta ley los días hábiles son aquellos que sean laborables para la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, fuera de estos días no podrá realizarse ninguna actuación, aun fuere extrajudicial.*

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

17. Del estudio de las piezas que componen el expediente esta Tercera Sala advierte que la sentencia impugnada fue notificada en manos de la parte hoy recurrente mediante el acto contentivo de la notificación núm. 1709/2024, de fecha 22 de agosto de 2024 instrumentado por [redacted], alguacil de estrados de la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, el cual figura en el expediente.

18. En ese sentido, al computar el plazo de 20 días para su interposición a partir del 22 de agosto de 2024 y excluyendo los días *a quo* y *ad quem*, así como los días no hábiles dentro del plazo, a saber: 24 y 31 de agosto, 7 y 14 de septiembre, por ser sábados y 25 de agosto, 1, 8 y 15 de septiembre por ser domingos, el último día hábil para interponer el recurso de casación era el viernes 20 de septiembre, por lo que al ser interpuesto en fecha 19 de septiembre de 2024, mediante depósito del memorial, se encontraba dentro del plazo establecido en la ley, razón por la cual procede rechazar esta causa de inadmisión.

b) en cuanto al monto de las condenaciones

19. En ese orden, debe precisarse que el presente recurso de casación se rige por la Ley núm. 2-23 sobre Recurso de Casación que respecto del régimen de

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

la cuantía establece en la parte final del párrafo 3 artículo 11, que *en materia laboral aplica el régimen de la cuantía dispuesto por el Código de Trabajo.*

20. De conformidad con lo establecido en el artículo 641 del Código de Trabajo, modificado por el artículo 90 de la Ley 2-23 sobre Recurso de Casación… *el recurso de casación … no será admisible contra las sentencias que impongan una condenación que no exceda de veinte (20) salarios mínimos del establecido en la referida ley.*

21. Al momento de la terminación del contrato de trabajo que se produjo por dimisión en fecha 8 de junio de 2022, se encontraba vigente la resolución núm. 01/2021, de fecha 14 de julio de 2021 dictada por el Comité Nacional de Salarios, que estableció un salario mínimo de veintiún mil pesos con 00/100 (RD$21,000.00) mensuales para los trabajadores del sector privado no sectorizado, por lo que para la admisibilidad del recurso de casación, la condenación establecida en la sentencia deberá exceder el monto de veinte (20) salarios mínimos, que ascendía a la suma de cuatrocientos veinte mil pesos con 00/100 (RD$420,000.00).

22. La corte *a qua* acogió la oferta real de pago realizada en audiencia de fecha 17 de agosto de 2023, confirmó lo dispuesto en la sentencia dictada por el

tribunal de primer grado, confirmando las condenaciones por salarios adeudados y reparación de daños y perjuicios, que la suma total de estos valores asciende a RD$615,789.94, por lo tanto, el recurso que nos ocupa resulta admisible y, en consecuencia, se rechaza el incidente promovido.

VII. Sobre el interés casacional

23. 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].

24. 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;*

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

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

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 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.

25. El interés casacional como institución procesal reviste 3 vertientes: en primer lugar, el denominado objetivo que se encuentra tasado en el artículo

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

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.

26. 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 artículo 12 de la citada ley.

27. 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

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

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 los agravios propuestos 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 motivos, desnaturalización de los hechos y omisión de estatuir, falencias que configuran el interés casacional presunto; en consecuencia, *se procede a su examen sin la necesidad de verificar si cumplen con los parámetros exigidos para el interés casacional objetivo.*

28. Para apuntalar un primer aspecto del primer medio de casación la parte recurrente alega en esencia que la corte *a qua* incurrió en una violación a la ley de la materia al despojarlo del pago de los valores correspondientes en virtud del ordinal 3 del artículo 95 y el 101 del Código de Trabajo, pues esta se impone al empleador con motivo de la terminación de la relación laboral.

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

29. Del análisis del aspecto del medio citado previamente esta Tercera Sala ha podido advertir que la parte recurrente se limita a referir vicios relativos a una incorrecta interpretación de la ley contra la sentencia impugnada, sustentado en que se interpretaron de manera errónea las disposiciones del artículo 100 del Código de Trabajo, 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 dado que la sentencia impugnada resuelve puntos y cuestiones sobre las cuales existe jurisprudencia contradictoria, por lo que procede declarar inadmisible el medio por no demostrarse interés casacional objetivo.

30. Para apuntalar un segundo aspecto del primer medio de casación la parte recurrente alega en esencia que la corte *a qua* incurrió en desnaturalización de los hechos al excluir al correcurrido [redacted] quien también fue su empleador tal y como se comprueba en la carta de trabajo firmada por este y sellado por la Administradora de Negocios Navidad, de fecha 15 de septiembre de 2015 donde se le reconoce el tiempo laborado de más de 10

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

años, la Certificación núm. DGT-CP-1013-2022, de fecha 27 de diciembre de 2022 expedida por el Departamento de Registro de Acción y Control de Labores, la certificación núm. 2785640, de fecha 10 de noviembre de 2022 emitida por la Tesorería de la Seguridad Social y no obstante a eso los jueces del fondo lo excluyeron del proceso, tomando como fundamento las dos planillas de personal fijo que se encontraba depositadas en el expediente, solo tomando una en consideración una de estas bajo el alegato que otros elementos de prueba corroboraban el tiempo establecido en esta última.

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

"13. Que el señor [redacted], en sus recursos de apelación incidentales y escritos de defensa, alega haber trabajado para el señor [redacted], mientras que con relación a los recurridos LOTEKA S.R.L., y FIXTIL CORP, existió una sociedad, constituyendo entre si un conjunto económico, por lo que debe atribuírsele responsabilidad solidaria a todos. 14. Que el artículo 1 del Código de Trabajo, prescribe: El contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga, mediante una retribución, a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de ésta; 15. Que los artículos 15 y 34 del Código de Trabajo consagran la presunción legal de la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indefinido en toda relación personal originada en trabajos que satisfacen necesidades permanentes, presunciones

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

que quedan a cargo del trabajador establecer, demostrando la prestación de un servicio personal a favor del demandado. 16. Que ha sostenido nuestra Corte de Casación "Que el contrato de trabajo tiene tres elementos esenciales, prestación de un servicio personal, la subordinación y salario. Que la subordinación jurídica es el elemento tipificante de un contrato de trabajo y sirve de ejemplo para diferenciarlo con los demás contratos, en especial los de naturaleza comercial; que la subordinación jurídica es aquella que coloca al trabajador bajo la autoridad del empleador, dictando normas, instrucciones y órdenes para todo lo concerniente a la ejecución de su trabajo." SCJ. Sentencia del 8 de octubre de 2014, núm. 8, BJ 1247, Pág. 1418-1419. 17. Que, en cuanto al conjunto económico, dispone el artículo 13 del Código de Trabajo "Siempre que una o más empresas, aunque cada una de ellas tuviese personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico, a los fines de las obligaciones contraídas con sus trabajadores, serán solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas." 18. Que de la valoración de los medios de prueba presentados al proceso esta Corte ha podido determinar que no constituye un punto controvertido el hecho de que el señor [redacted], prestaba su servicio personal como supervisor y recolector de bancas, a favor de ADMINISTRADORA DE NEGOCIOS NAVIDAD, tal como lo ratificó el señor [redacted], testigo deponente, quien manifestó haber laborado junto al recurrente incidental. Que de los registros mercantiles que obran en el expediente, de la Empresa ADMINISTRADORA DE NEGOCIOS NAVIDAD, número 72454SD, de la entidad LOTEKA [redacted], Número 61017 SD, se puede establecer que dichas empresas tienen personería jurídica propia. Que de la planilla de personal fijo y documentos constitutivos de la empresa ADMINISTRADORA DE

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

NEGOCIOS NAVIDAD se verifica que el señor [redacted] solo figura como representante de la indicada entidad jurídica. Que en el presente expediente no se ha depositado elementos de prueba con relación a la empresa FIXTIL CORP. Que las fotografías en las que figuran los nombres de las empresas ADMINISTRADORA DE NEGOCIOS NAVIDAD y LOTEKA S.R.L. esta corte no puede establecer como hechos ciertos los argumentos del recurrente incidental relativas a que constituyan un conjunto económico. 19. Que los medios de prueba aportados al procedo y descritos precedentemente resultan insuficientes para establecer que el señor [redacted] prestara su servicio personal directo al señor [redacted], quien solo figura como representante de la empresa ADMINISTRADORA DE NEGOCIOS NAVIDAD, entidad ésta sujeto de derechos y obligaciones, por lo que procede confirmar la exclusión de dicho señor del presente proceso, dispuesta por el tribunal a-quo. 20. Que del mismo modo el recurrente incidental no ha presentado elementos de convicción para establecer que las empresas ADMINISTRADORA DE NEGOCIOS NAVIDAD, LOTEKA S.R.L., y FIXTIL CORP constituyan un conjunto económico y que en esas atenciones hayan actuado en perjuicio de los derechos del trabajador. Que siendo así las cosas se confirma la exclusión del proceso de LOTEKA S.R.L., y FIXTIL CORP, tal como se hace consignar en la sentencia apelada… 25. Que, en cuanto al tiempo de prestación de servicio, figura depositada planilla de personal fijo de la empresa ADMINISTRADORA DE NEGOCIOS NAVIDAD del año 2011, en la que se da constancia del inicio de la relación laboral del señor [redacted] el día 04 de junio de 2010. Que también figura en el presente expediente planilla de personal fijo de la indicada empresa, del año 2021 en la que se hace consignar que la fecha de entrada del recurrente incidental se produjo el 20 de marzo del año 2002. Que frente a la existencia de dos

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

plantillas de personal fijo, debidamente certificadas, en las que se da constancia de fecha de ingreso del trabajador distintas, esta Corte admite como valida la que da constancia como inicio de la relación laboral el 04 de junio de 2010, toda vez que de los demás medios de prueba que obran en el expediente no se ha podido determinar que materialmente el señor [redacted] haya prestado su servicio personal a favor de la recurrente entre el 20 de marzo de 2002 y el 04 de junio de 2010. 26. Que tras iniciar la relación laboral el 04 de junio de 2010 y terminar por dimisión ejercida en fecha 08 de junio de 2022, procede admitir que el contrato de trabajo del recurrente tuvo una duración exacta de doce (12) años y cuatro (04) días, por lo que en esas atenciones se modifica la sentencia apelada para que se haga consignar el tiempo determinado por esta Corte" (sic).

32. Ha sostenido la jurisprudencia que… *para que exista desnaturalización es necesario que los jueces den a los hechos un sentido distinto al que realmente tienen, o que se aparten del sentido y alcance de los testimonios o de los documentos*[2]. En ese mismo sentido, *en el ejercicio de sus facultades soberanas en la depuración de la prueba los jueces de fondo pueden ponderar únicamente aquellos documentos que consideren pertinentes para la solución del litigio sin incurrir en vicio alguno, salvo que se demuestre que los documentos omitidos son decisivos y concluyentes*[3].

[2] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 45, 17 de septiembre de 2014, BJ. 1246, págs. 1512-1513.
[3] SCJ, Primera Sala, sent. núm. 799, 9 de julio de 2014. BJ. 1244.

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

33. Igualmente, ha sostenido que para hacer uso del poder soberano de apreciación del que disponen los jueces del fondo, es necesario que evalúen las pruebas relevantes relacionadas con la religión que pretenden forjar, pues *el examen, apreciación y determinación de la prueba debe ser vista con una lógica relacionada con la veracidad de los hechos bajo premisas derivadas de la integralidad de las pruebas aportadas, siempre que las mismas sean entendidas por los jueces del fondo como coherentes, verosímiles y con visos de credibilidad*[4].

34. Del estudio de la sentencia impugnada y de los documentos que reposan en el expediente se advierte que la corte *a qua* le otorgó valor probatorio a la planilla de personal fijo que estableció que la parte recurrente inició sus labores en fecha 4 de junio de 2010, a razón de que no existe constancia de que el trabajador prestara sus servicios de manera personal a favor de la empresa antes de la fecha señalada.

35. Asimismo, la corte *a qua*, constató que [redacted] debía ser excluido del proceso, pues este actúa como representante de la sociedad, sin que con ello incurriese en desnaturalización de los hechos, pues el hecho que el mismo diera órdenes al recurrente, no significa que este asuma la

[4] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 83, 24 de julio 2013, BJ. 1232, pág. 2438.

responsabilidad laboral cuando existe una razón social debidamente constituía y con la cual se formalizó la relación de trabajo; en ese sentido, procede desestimar el aspecto analizado.

36. Para apuntalar un tercer aspecto del primer medio de casación la parte recurrente alega en esencia que los jueces del fondo restaron valor a la carta de trabajo de fecha 15 de septiembre de 2015 en la que se consignaba que el salario percibido era de RD$80,000.00 quincenal, a razón de que estos valores no coincidían con los expresados en los volantes de pago que ascendían a RD$11,000.00 quincenales.

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

"21. Que la parte recurrente incidental [redacted] ha impugnado el tiempo y salario determinados por el tribunal a-quo, indicando que laboró un tiempo superior a veinte (20) años, o sea, desde el 20 de marzo de 2002 y que percibía un salario mensual de CIENTO SESENTA MIL PESOS CON 00/100(RD$160,000.00) afirmación está protegida por la presunción del artículo 16 del Código de Trabajo, mientas que la recurrente principal ADMINISTRADORA DE NEGOCIOS NAVIDAD, indica que el trabajo tuvo una duración de 11 años 10 meses y 18 días, percibiendo el trabajador un salario de RD$22,000.00 mensuales. 22. En cuanto al salario, conforme las disposiciones del artículo 192 del Código de Trabajo "Salario es

la retribución que el empleador debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado. El salario se integra por el dinero en efectivo que debe ser pagado por hora, por día, por semana, por quincena o por mes al trabajador, y por cualquiera otro beneficio que obtenga por su trabajo." 23. Que ha sido criterio de nuestra Corte de Casación, que "si bien todos los beneficios que recibe un trabajador como contraprestación por el servicio prestado, es considerado salario, para los fines del cómputo de los derechos de los trabajadores, sólo se toman en cuenta el salario ordinario que perciba" Sentencia del 6 de julio de 2005, B. J. No. 1136, págs. 1126-1139. 24. Que, respecto del salario, aunque en la planilla de personal fijo de la empresa figura el trabajador con un ingreso mensual de RD$6,880.00, en el expediente figuran volantes de pago de salario del trabajador, tras los cuales se da constancia de un ingreso quincenal por la suma de RD$11,000.00, construyendo un salario mensual de VEINTIDOS MIL PESOS DOMINICANOS (RD$22,000.00), por lo que este aspecto de la sentencia apelada esta corte confirma lo decidió por el tribunal a-quo" (sic).

38. Ha sido jurisprudencia constante de esta Tercera Sala: *…que el establecimiento del monto del salario de un trabajador demandante en pago de prestaciones laborales es una cuestión de hecho a cargo de los jueces del fondo, que escapa al control de la casación, salvo que estos al hacerlo incurran en alguna desnaturalización*[5]. Igualmente ha establecido que, *para determinar el monto del salario a los fines de pagar las indemnizaciones laborales, se deben de tomar en cuenta todos los salarios devengados en el último año de prestación del servicio, incluidos los*

[5] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 29, 5 de febrero de 2014, BJ. 1239, pág. 1336.

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

descuentos que por cualquier concepto tenga que hacer el empleador, siempre que se trate de descuentos a su salario ordinario…[6].

39. En ese orden de ideas, también se ha sostenido que: *…la obligación del empleador de probar el salario devengado por un trabajador demandante surge cuando él alega que el monto de este es menor al invocado por el trabajador, lo cual puede hacer con la presentación de la Planilla de Personal Fijo y los demás libros o documentos que deba registrar y conservar ante las autoridades de trabajo, incluido además los pagos realizados a la Tesorería de la Seguridad Social, o cualquier otro medio de pruebas. Una vez que un empleador presenta constancia de los salarios recibidos por el trabajador; queda destruida la presunción que a su favor prescribe el artículo 16 del Código de Trabajo, retomando el trabajador la obligación de hacer la prueba del salario alegado, en ausencia de cuya prueba el tribunal debe dar por establecido el salario demostrado por el empleador…*[7].

40. El artículo 192 del Código de Trabajo, texto legal que se alega vulnerado en el fallo impugnado, define el salario como *la retribución que el empleador debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado. El salario se integra por el dinero en efectivo que debe ser pagado por hora, por día, por semana,*

[6] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 15, 11 de agosto de 2004, BJ. 1125, págs. 563-572.
[7] Sent. núm. 35, 22 de agosto de 2007, BJ. 1161, págs. 1187-1195.

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

por quincena o por mes al trabajador, y por cualquiera otro beneficio que obtenga por su trabajo.

41. En la especie, los jueces acogieron las pruebas que consideraron cónsonas con la materialidad de la verdad de los hechos para determinar y retener el salario devengado por el trabajador, sin que se observen los vicios invocados por la parte recurrente, puesto que de la debida ponderación y análisis de los medios probatorios aportados, establecieron que la empresa depositó volantes de pago que indicaban la retribución quincenal de RD$11,000.00 percibida por el trabajador, y si bien es cierto que como era su obligación, la empleadora presentó la planilla de personal fijo conteniendo incongruencias respecto del monto, los jueces del fondo estimaron que el salario devengado era el consignado en los referidos volantes de pago y era el apegado a la verdad material, en consecuencia, no se configura el agravio alegado en el medio que se examina.

42. Para apuntalar el segundo medio de casación la parte recurrente alega, en esencia, que la corte *a qua* no estatuyó respecto de las demás causas de dimisión promovidas y que justificaron la terminación de la relación laboral limitándose a analizar la relativa a la cotización a la Seguridad Social con un

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

salario inferior. Tampoco estatuyó sobre los documentos aportados por la hoy parte recurrente que demostraron las faltas cometidas por la empresa como la no constitución del comité de seguridad e higiene.

43. En cuanto a la causa justa de la dimisión, la corte *a qua* expuso los motivos que textualmente se transcriben a continuación:

"27. Que conforme el artículo 97, del Código de Trabajo, lo siguiente: "Dimisión es la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador. Es justificada cuando el trabajador prueba la existencia de una justa causa prevista al respecto en este Código. Es injustificada en el caso contrario"; Mientras que el artículo 100, del Código de Trabajo, dispone que: "En las cuarenta y ocho horas siguientes a la dimisión, el trabajador la comunicará, con indicación de causa, tanto al empleador, como al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones". 28. Que consta depositada en el expediente comunicación de fecha 08 de junio de 2022 por la cual el trabajador [redacted], notifica la dimisión a sus empleadores y al Ministerio de Trabajo en la misma fecha, por lo cual queda demostrado que dio cumplimiento a las disposiciones legales en cuanto a la notificación en el tiempo y la forma establecidos en la ley; 29. Que la parte recurrente ADMINISTRADORA DE NEGOCIOS NAVIDAD, en su recurso de apelación indica debe ser declarada injustificada la dimisión, mientras que el recurrente incidental [redacted] expresa que el tribunal debía valorar todos los causales de dimisión, sin embargo, esta Corte ha podido comprobar que el tribunal de primera instancia hizo uso de un criterio pacífico y constante de la Corte de Casación en el sentido de que a los fines de declarar justificada la dimisión solo basta

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

establecer una de las faltas invocadas, como en la especie. 30. Que en ese sentido ha indicado la Corte de Casación lo siguiente "que cuando un trabajador invoca como causa de dimisión varias faltas atribuidas a su empleador, no es necesario que pruebe la existencia de todas las faltas alegadas, siendo suficiente la demostración de una de ellas, para que sea declarada la justa causa de dicha dimisión..." Sentencia número 6 del 07 de abril de 2010 BJ 1193 pág. 597. 31. Que conforme certificaciones números 2486335 y 2785640, emitidas por la Tesorería de la Seguridad Social en fecha 27 de mayo y 10 de noviembre de 2022, se aprecia que el señor [redacted] estaba inscrito en la seguridad por la empresa ADMINISTRADORA DE NEGOCIOS NAVIDAD, sin embargo, el salario reportado era de RD$6,880.00. Resultando que de la valoración de los medios de prueba aportados al proceso se verifica que trabajador materialmente percibía un salario mensual de RD$22,000.00, lo que equivale decir que los aportes a dicho organismo se realizaban en base a un monto inferior a su ingreso mensual. 32. Que realmente la falta de pago de las cotizaciones a la seguridad social y sus dependencias en base al salario real percibido por la persona trabajadora constituye una violación al artículo 97, ordinal 14º del Código de Trabajo, siendo esta una de las causas de dimisión justificada, porque el pago de las cotizaciones en base al salario real, constituye una obligación sustancial con la que debe cumplir el empleador, instituida como un derecho fundamental en la Constitución de la República, asimismo esto restringe los derechos de la persona trabajadora referente al fondo de reserva para una posible pensión o jubilación, pues a menor aporte en dicho organismo menores son los valores a recibir en caso de pensión; 33. Que habiendo quedado establecido ante esa Corte que la empleadora ADMINISTRADORA DE NEGOCIOS NAVIDAD, tenía inscrito al trabajador en la seguridad, pero efectuaba el pago de las cotizaciones en base a un salario

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

inferior, procede rechazar el recurso de apelación principal y confirmar la sentencia laboral núm. 0055-2023-SSEN-00334, dictada en fecha once (11) de septiembre del año 2023, por la Sexta Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional" (sic).

44. De conformidad con las disposiciones del artículo 96 del Código de Trabajo, la *dimisión es la resolución del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del trabajador; es justificada cuando el trabajador prueba la existencia de una justa causa prevista al respecto en este Código. Es injustificada en el caso contrario*.

45. Constituye una causa de dimisión justificada, *el no cumplimiento de cualquier obligación contraída por el empleador a favor del trabajador, bastándole a este demostrar la existencia de la relación contractual para que se produzca un desplazamiento del fardo de la prueba hacia el empleador, que deberá demostrar que cumplió con su obligación*[8]. Cuando el trabajador invoca como causa de dimisión varias faltas atribuidas a su empleador, *no es necesario que pruebe la existencia de todas las faltas, siendo suficiente la demostración de una de ellas, para que sea declarada su justa causa, siempre que por su gravedad la falta sea una causa de este tipo de terminación del contrato de trabajo*[9].

[8] SCJ, Tercera Sala, sent. de 20 de junio de 2018, págs. 11-12.
[9] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 16, 2 de julio de 2014, BJ. 1244, págs. 1647-1648.

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

46. En la especie, la parte recurrente alegó, entre otras causas de dimisión, la cotización en la Tesorería de la Seguridad Social con un salario inferior al percibido, determinando la corte *a qua* que esta era justificada luego de comprobar la veracidad de dicho incumplimiento, por tanto, los jueces actuaron de forma idónea al retener la justa causa de la dimisión por violación al ordinal 14 del artículo 97 del indicado código, resultando innecesario luego de contrastado lo anterior, analizar el resto de las causas enunciadas en la carta de dimisión; en ese sentido, contrario a lo advertido por la parte recurrente los jueces del fondo estaban en la facultad de no rendir consideraciones respecto de las otras causas de dimisión promovidas, en consecuencia procede rechazar el medio examinado.

47. Para apuntalar el cuarto medio de casación la parte recurrente alega en esencia que la corte *a qua* en su decisión no tomó en cuenta que por todos los elementos de pruebas presentados se probaron todas y cada una de las faltas cometidas por la empleadora en contra del trabajador por lo que procedía imponer condenaciones por daños y perjuicios.

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

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

"42. Que la recurrente ADMINISTRADORA DE NEGOCIOS NAVIDAD ha impugnado la condenación en su contra en responsabilidad civil, resultando que el señor [redacted] solicita una indemnización por la suma UN MILLON DE PESOS DOMINICANOS CON 00/100 (RD$1,000,000.00) por concepto de Daños y Perjuicios que le ocasionó su empleadora con el pago irregular e incompleto de las cuotas mensuales correspondientes al Seguro Social, por la ilegal retención del pago de las cuotas sociales en la Tesorería de Seguridad Social, por haberlo mantenido ilegal e irregularmente "suspendido" en sus labores desde el quince (15) del mes de mayo del año dos mil veintiuno (2021), hasta el nueve (09) de diciembre del mismo año, inclusive, en violación a lo dispuesto en los artículos 42, 46 numeral 8vo, y 47 numeral l0mo. del Código de Trabajo; por no distribución de los beneficios de la empresa, no disfrute de vacaciones y Salario de navidad; así como el no Registro en el Comité Mixto, ni registro de Minutas. 43. Que conforme certificaciones números 2486335 y 2785640, emitidas por la Tesorería de la Seguridad Social en fecha 27 de mayo y 10 de noviembre de 2022, se aprecia que el señor [redacted] estaba inscrito en la seguridad por la empresa ADMINISTRADORA DE NEGOCIOS NAVIDAD, sin embargo, el salario reportado era de RD$6,880.00, inferior al este recibido. Que también consta acta constitutiva de Comité mixto de seguridad y salud en el trabajo, de la empresa ADMINISTRADORA DE NEGOCIOS NAVIDAD, así como certificación de fecha 06 de junio de 2022, emitida por Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial en la que se da constancia de que la empresa recurrente tiene constituido comité de Higiene y Seguridad, de la cual el señor [redacted] forma parte como asesor técnico, pero que no reportan las minutas mensuales. 44. Que para que exista responsabilidad civil en el ámbito laboral deben concurrir los siguientes elementos: una falta, un

daño, cuya prueba queda liberada la persona demandante, al tenor del artículo 712 del Código de Trabajo y el vínculo de causalidad entre la falta y el daño. 45. Que tras esta Corte valorar las faltas invocadas por el trabajador [redacted] para reclamar indemnizaciones en reparación por daños y perjuicios, solo ha podido retener como incumplimiento a cargo del empleador, el pago de las cotizaciones de la seguridad social en base a un salario inferior e incumplimiento del pago de los derechos adquiridos del trabajador, pues la empleadora tenía constituido comité de higiene y seguridad, del cual el recurrente formaba parte, por lo que este era responsable junto con el empleador del cumplimiento de las disposiciones del reglamento 522/06 y el trabajador no ha probado la supuesta suspensión de su contrato. Que tras esta corte verificar el monto de la indemnización acordada por el tribunal a-quo, consistente en la suma de TRESCIENTOS MIL PESOS DOMINICANOS CON 00/100 (RD$300.000.00) ha podido apreciar que es razonable y proporcional al daño causado al trabajador, por lo que se confirma este aspecto de la sentencia apelada" (sic).

49. Debe precisarse que *todo empleador que no da cumplimiento a su deber de seguridad, el cual se materializa en la inscripción en el Sistema Dominicano de la Seguridad Social o el pago de las cuotas requeridas al sistema, ocasionan daños no solo por los servicios y atenciones que debiera recibir el trabajador, sino a su futura pensión, tal incumplimiento lo hace pasible de responsabilidad civil, cuya evaluación es propia de los jueces del fondo, salvo que la suma sea desproporcionada o irrazonable*[10].

[10] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 94, 26 de agosto 2015, BJ. 1257, págs. 2487-2488.

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

50. En la especie, la corte *a qua* determinó que la parte recurrente no estaba cumpliendo con las disposiciones de la Ley núm. 87-01 sobre Seguridad Social, lo cual constituye una violación grave a las leyes de trabajo y hacen pasible de comprometer su responsabilidad civil, razón por la cual ordenó el pago de una suma resarcitoria por los daños y perjuicios causados a la parte recurrida por la falta cometida por el empleador.

51. En ese contexto, la jurisprudencia ha señalado *que los jueces del fondo son soberanos en la evaluación de los daños y perjuicios; basta que la indemnización que se imponga sea satisfactoria y razonable*[11], lo que ocurrió en la especie, pues la suma impuesta esta Tercera Sala la considera justa y conforme con la realidad de los hechos retenidos por los jueces del fondo, sin evidencia de que el monto sea irracional o desproporcionado, por lo que este medio debe ser desestimado.

52. Finalmente, esta Tercera Sala ha podido evidenciar que la sentencia impugnada contiene una correcta apreciación de los hechos de la causa y una exposición de motivos suficientes y pertinentes que justifican la decisión adoptada dentro del alcance de su apoderamiento, y en tal virtud, procede

[11] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 67, 16 de diciembre 2020.

desestimar los medios analizados y, en consecuencia, rechazar el presente recurso de casación.

53. De conformidad con las disposiciones establecidas en la parte final 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 haber sucumbido ambas partes en sus pretensiones.

VIII. 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: RECHAZA el recurso de casación interpuesto por [redacted] contra la sentencia núm. 028-2024-SSEN-00222 de fecha 1 de agosto de 2024, dictada por la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo.

Exp. núm.: 0055-2022-ELAB-00264 y 2[redacted]
Solicitud núm: 2024-R0543270
Recurrente: [redacted]
Recurrido: [redacted] y compartes.
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

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.

cr