REPÚBLICA DOMINICANA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

Exps. núms.: 651-2021-ELAB-00561 y 651-2021-ELAB-00658
Solicitud núm.: 2025-R0247755
Recurrente: Meeting Point Dominicana, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

SCJ-TS-25-1655
[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 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 junio de 2025**, año 182° de la Independencia y 162° de la Restauración, dicta en audiencia pública la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por la sociedad comercial Meeting Point Dominicana, SRL., contra la sentencia núm. 336-2025-SSEN-00034 de fecha 10 de febrero de 2025 dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

Exps. núms.: 651-2021-ELAB-00561 y 651-2021-ELAB-00658
Solicitud núm.: 2025-R0247755
Recurrente: Meeting Point Dominicana, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

I. Trámites del recurso

1. El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 17 de marzo de 2025 en el centro de servicios secretariales de la Suprema Corte de Justicia y del Consejo del Poder Judicial, suscrito por el Lcdo. Eury Ch. [redacted], actuando como abogado constituido de la sociedad comercial Meeting Point Dominicana, SRL. representada por [redacted].

2. La defensa al recurso de casación fue presentada por [redacted] mediante memorial depositado en fecha 2 de abril de 2025 en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, suscrito por sus abogados constituidos Dres. [redacted], [redacted] y Lcdo. [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 despido justificado [redacted] incoó una demanda en cobro de prestaciones laborales, derechos adquiridos, seis (6) meses de salario por aplicación del ordinal 3° del artículo

95 del Código de Trabajo y reparación de daños y perjuicios contra la empresa Meeting Point Dominicana, SRL., dictando el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Altagracia la sentencia núm. 651-2022-SSEN-00741 de fecha 29 de diciembre de 2022 que declaró el despido injustificado, condenó al empleador al pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos, seis (6) meses de salario por aplicación del ordinal 3° del artículo 95 del Código de Trabajo y rechazó el pedimento en indemnización por daños y perjuicios.

5. La referida decisión fue recurrida en apelación por la empresa Meeting Point Dominicana, SRL., dictando la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís la sentencia núm. 336-2025-SSEN-00034 de fecha 10 de febrero de 2025, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

"**PRIMERO:** Declara regular y válido en cuanto a la forma el recurso de apelación incoado por la empresa Meeting Point Dominicana, S.R.L., de fecha 02/02/2023, contra la sentencia laboral núm. 651-2022-SSEN-00741, de fecha 29 de diciembre del año 2022, dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Altagracia, por haber sido hecho conforme a la ley. **SEGUNDO:** En cuanto al fondo, Modificada la sentencia recurrida núm. 651-2022-SSEN-00741, de fecha 29 de diciembre del año 2022, dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Altagracia, para que

Exps. núms.: 651-2021-ELAB-00561 y 651-2021-ELAB-00658
Solicitud núm.: 2025-R0247755
Recurrente: Meeting Point Dominicana, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

establezca de la manera siguiente: A) Declara injustificado el despido ejercido por la empresa Meeting Point Dominicana, S.R.L. en contra del señor [redacted], por caducidad de ese derecho, conforme establece el artículo 90 del Código de Trabajo), y en consecuencia, se declara resuelto el contrato de trabajo existente entre las partes, con responsabilidad para el empleador; B) Condena a la empresa Meeting Point Dominicana, S.R.L., a pagar al señor [redacted], las prestaciones laborales y derechos adquiridos siguientes: En base a un tiempo de servicios de 06 años, 07 meses y 14 días, con un salario mensual de RD$37,916.66 y diario de RD$1,591.13: 1) 28 días de preaviso, igual a RD$44,551.64); 2) 151 días de auxilio de cesantía, igual a RD$240,260.63; 3) 08 días de vacaciones, igual a RD$12,729.05; 4) La suma de RD$21,802.08, por concepto de salario de navidad en proporción a 06 meses y 27 días laborados durante el año 2021; 5) La suma de RD$47,733.94, por concepto de participación proporcional en los beneficios de la empresa correspondiente al año 2021; C) Condena a la empresa Meeting Point Dominicana, S.R.L., a pagar al señor [redacted], seis (06) meses de salarios caídos, en virtud de las disposiciones del artículo 95 ordinal 3ro del Código de Trabajo; D) En cuanto al pedimento de la parte demandante de que se condene a la parte demandada empresa Meeting Point Dominicana, S.R.L., a pagar al señor [redacted], la suma de cien mil pesos con 00/100 (RD$100,000.00), como justa reparación por los daños y perjuicios ocasionados al demandante por parte del empleador como consecuencia de las faltas muy graves, tales como la no inscripción en la SDSS, descanso semanal obligatorio, no pago de horas extras, no pago de salario ni inscripción en el sistema fase, no tener constituido el comité de higiene y salud en la empresa demandada. Se rechaza por improcedente, mal fundada y carente de base legal; E) Rechaza la demanda reconvencional

en reparación de daños y perjuicios, interpuesta la empresa Meeting Point Dominicana, S.R.L., en contra del señor [redacted], por los motivos expuestos en el cuerpo de la presente sentencia. **TERCERO:** Condena a la empresa Meeting Point Dominicana, S.R.L., al pago de las costas del procedimiento y ordena su distracción a favor y en provecho de los Dres. [redacted], [redacted] y el Lic. [redacted], quienes afirman haberlas avanzado en su mayor parte. **CUARTO:** Se comisiona al ministerial [redacted], alguacil de estrados de la Corre de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís, para la notificación de la presente sentencia y en su defecto, cualquier otro ministerial competente para su notificación" (sic).

III. Medios de casación

6. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: "**Primer medio:** Desnaturalización de los documentos y de los hechos. **Segundo medio:** Contradicción de motivos. **Tercer medio:** Falta de ponderación de documentos" (sic).

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.

Exps. núms.: 651-2021-ELAB-00561 y 651-2021-ELAB-00658
Solicitud núm.: 2025-R0247755
Recurrente: Meeting Point Dominicana, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

IV. Incidente

8. La parte recurrida plantea en su memorial de defensa que el recurso de casación sea declarado inadmisible por ausencia de interés casacional ya que no se cumplen con ninguna de las causas de apertura fijadas en el artículo 10, numeral 3 de la Ley núm. 2-23.

9. De conformidad con la Ley núm. 2-23 del 17 de enero de 2023, el recurso de casación es una vía de derecho que plantea un marco 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.

10. 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 previa, 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; exequátur 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*.

11. 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 la relativa 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.

12. La naturaleza y esencia del interés casacional en su examen de validación es distinta y está 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.

13. En ese sentido, la identificación de esa 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 esta causal de inadmisión en perjuicio del recurso, por las razones expuestas.

Exps. núms.: 651-2021-ELAB-00561 y 651-2021-ELAB-00658
Solicitud núm.: 2025-R0247755
Recurrente: Meeting Point Dominicana, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

14. Para apuntalar el primer medio de casación, la parte recurrente sostiene en síntesis, que la corte *a qua* declaró caduca las faltas del despido sobre el fundamento que la amonestación de la falta ocurrió en fecha 8 de julio de 2021 y el despido el 28 de julio de 2021 en violación al plazo de los quince (15) establecido en el artículo 90 del Código de Trabajo lo que representó una desnaturalización de los hechos pues [redacted] fue despedido porque en sus funciones de *data entry* cargó en la plataforma tarifas incorrectas sobre los precios de ventas que produjeron pérdidas cuantiosas a Meeting Point Dominicana, SRL., como lo indicó el testigo [redacted] al declarar que el trabajador incurrió en dos faltas, una notificada a la empresa en fecha 6 de julio que arrojaba una pérdida de US$7,050.00 y otra notificada en fecha 13 de julio que arrojaba una pérdida de US$33,639.00 que el trabajador no admitió, lo que evidenciaba que esta última falta se encontraba dentro de los quince (15) días fijados en la ley; además de que tampoco se tomaran en cuenta la causa de falta de probidad que según lo declarado por ese mismo testigo, el trabajador primero admitió su falta en fecha 8 de julio, pero luego negó su responsabilidad en su puesto de trabajo lo que hizo perder el lazo de confianza en la relación laboral; por lo que todo lo anterior demuestra que el trabajador incurrió en las violación

de los ordinal 3°, 7° y 19° del artículo 88 del Código de Trabajo y el empleador ejerció el despido en tiempo hábil.

15. Según resulta del examen del recurso de casación, se advierte que la parte recurrente plantea medios de casación en los que denuncia desnaturalización de los hechos, aspecto que concierne a la noción de infracción procesal, cuya naturaleza impone su examen directo, es decir, hacer un juicio de valoración en cuanto a los vicios relativos a este instituto sin que fuere necesario el denominado examen de admisibilidad previa que consagra el ordenamiento jurídico, en el entendido de que se trata de situaciones que se corresponden con el interés casacional presunto, conforme resulta del artículo 12 de la Ley núm. 2-23 sobre Recurso de Casación, que impone su examen de manera autónoma y al margen de los presupuestos tasados por el numeral 3) del artículo 10 de la ley citada norma.

16. La sentencia impugnada inicia la exposición del carácter del despido de la siguiente manera:

"1. Mediante comunicación de fecha 28/07/2021, la empresa Meeting Point Dominicana, S.R.L., comunicó al Ministerio de Trabajo, que puso término por despido al contrato de trabajo que le unía al señor [redacted]

Exps. núms.: 651-2021-ELAB-00561 y 651-2021-ELAB-00658
Solicitud núm.: 2025-R0247755
Recurrente: Meeting Point Dominicana, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

[redacted]. 2. El despido es la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador. Este no genera responsabilidad para el empleador cuando ha sido justificado según las condiciones que establece el Código de Derecho del Trabajo, en su artículo 88, de lo contrario sí generaresponsabilidad (Art. 87 CT). 3. Una vez probado el despido corresponde al empleador probar la falta cometida por el trabajador que constituye la justa causa que generó su derecho de poner fin al contrato de trabajo existente entre ellos, sin responsabilidad para él. 4. Existen varias causas por las cuales el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo despidiendo al trabajador, entre las cuales están: por incurrir el trabajador durante sus labores en falta de probidad o de honradez, en actos o intentos de violencias, injurias o malos tratamientos contra el empleador o los parientes de éste bajo su dependencia; por ocasionar los perjuicios graves, mencionados en el ordinal anterior, sin intención, pero con negligencia o imprudencia de tal naturaleza que sean la causa del perjuicio; y por falta de dedicación a las labores para las cuales ha sido contratado o por cualquier otra falta grave a las obligaciones que el contrato imponga al trabajador (artículo 88 ordinal 3" y 19" CT). 5. El empleador que despide a un trabajador por una de las causas enumeradas en el artículo 88, no incurre en responsabilidad (Art. 89 CT). 6. El derecho del empleador a despedir al trabajador por una de las causas enumeradas en el artículo 88, caduca a los quince días. Este plazo se cuenta a partir de la fecha en que se ha generado ese derecho (Art. 90). 7. El hecho de que el empleador comunique el despido de un empleado por el hecho que sea, no lo libera de su obligación de probar la veracidad de los hechos alegados, en caso de que se produzca un litigio por despido, sobre todo cuando el empleador haya admitido haber despedido al trabajador en razón de la falta atribuida en la notificación al departamento de trabajo. El señor [redacted], en sus declaraciones

Exps. núms.: 651-2021-ELAB-00561 y 651-2021-ELAB-00658
Solicitud núm.: 2025-R0247755
Recurrente: Meeting Point Dominicana, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

ofrecidas ante esta Corte manifestó entre otras cosas, que es el gerente general de la empresa Meeting Point desde el año 2018; que en fecha 06/07/2022 lo llamaron del hotel diciéndole que hay una diferencia en la facturación de 7,000.00 dólares, esa facturación fue un error que cometió el señor [redacted], con una diferencia de 7,000.00 dólares, en perjuicio de la empresa. Ese mismo día que lo llamaron él llamó al señor [redacted], y le dijo que le averiguara de donde venía esa diferencia, y dos días después el mismo señor [redacted], por correo le informó que fue su error; que el día 13 de julio recibió otra llamada del hotel Lopesan Casta Bávaro, que había una pérdida de 33,000.00 dólares, que sumando los dos errores había pérdida de más de 40,000.00 dólares, lo amonestamos y él señor [redacted], se negó a firmar esa amonestación y lo despidieron; que el señor [redacted], era cargar la tarifa por noche, que hacían los clientes en los hoteles dentro del sistema computarizado, y si el hotel le envía una tarifa de 50 dólares él tiene que ingresar al sistema 50 dólares para futuras reservaciones, pero él en vez de subir 50 subía 30; que la empresa se dio cuenta del error el día 06/07/22; que el señor [redacted], no se beneficiaba en nada por ese error, pero la empresa perdió más de 40,000.00 dólares; que el segundo error fue el día 13/07/2022" (sic).

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

"8. Reposa en el expediente el formulario de nivel de acción a aplicar de fecha 15/07/2021, de amonestación escrita, en el que consta la razón por la cual fue amonestado el señor [redacted]: "En fecha 06 de julio del 2021 la empresa Vista Sol Punta Cana reportó un incidente a la

empresa, debido a la subida errónea de una oferta correspondiente a dicho establecimiento, luego de realizada las investigaciones internas, y confirmando las mismas con el correo enviado por usted en fecha 08 de julio, en el que acepta que la situación fue causada por un error suyo. Por medio de la presente tenemos a bien presentarle una primera amonestación escrita, dado que su error ha causado que la empresa (Meeting Point Dominicana), asuma una pérdida de US$7,000.00, por el error realizado y las reservas que fueron realizadas en base al mismo". Amonestación que fue comunicada al Departamento Local de Trabajo de Bávaro, en fecha 15/07/2021. 9. Mediante correo electrónico de fecha 08/07/2021, el señor [redacted], comunica al señor [redacted], lo siguiente: "Buen día Sebastien, Al parecer ha sido un error nuestro (mío), no encuentro evidencia alguna de que el hotelero nos ha hecho una propuesta de un 30% off. Disculpa la tardanza solo quería asegurarme de pasar la información correcta. Cualquier información adicional que necesites favor dejarme saber. Saludos". 10. Conforme a los documentos antes indicados, esta Corte ha podido establecer, que la empresa la empresa (Meeting Point Dominicana), en fecha 06/07/2021, tuvo conocimiento del incidente reportado por la empresa Vista Sol Punta Cana, situación que el trabajador recurrido admitió haber sido un error suyo, sobre lo cual fue amonestado en fecha 15/07/2021; y que en esa amonestación no se hace alusión al supuesto incidente ocurrido en fecha 13/07/2021 con la empresa Lopesan Costa Bávaro. 11. En la especie, ha quedado establecido que la falta por la cual la empresa Meeting Point Dominicana, S.R.L., amonestó el trabajador recurrido fue reconocida por dicho trabajador en fecha 08/07/2021, y su despido fue ejercido en fecha 28/07/2021, es decir, 20 días después de tener conocimiento de que el trabajador había cometido la falta, lo que evidentemente constituye una violación a las disposiciones del artículo 90 del Código de Trabajo, que prevé

un plazo de 15 días para despedir al trabajador so pena de caducidad de este derecho. 12. En el presente caso, por la parte recurrente no haber ejercido el despido dentro de los 15 días establecidos por la ley, su derecho a despedir al trabajador [redacted], estaba caduco al momento de su ejercicio, por lo que su despido debe declararse injustificado, y en consecuencia, confirmada la sentencia apelada, en este aspecto" (sic).

18. Para los jueces del fondo hacer uso correcto del soberano poder de apreciación de que disfrutan *es necesario que ponderen todas las pruebas aportadas, ya que cualquier prueba omitida podría tener influencia en la solución del caso*[1], máxime cuando estas se encuentren estrechamente vinculadas con la convicción forjada por los jueces del fondo. Asimismo, *la falta de base legal como causal de casación se produce cuando los motivos dados por los jueces no permiten reconocer si los elementos de hecho necesarios para justificar la aplicación de la ley se hallan presentes en la sentencia, ya que este vicio no puede provenir sino de una exposición incompleta de un hecho decisivo*[2]**.**

19. Ha sido jurisprudencia que es *un criterio pacífico de esta Corte de Casación, que el plazo de la caducidad establecido en el artículo 90 del Código de Trabajo de 15 días, que tiene el empleador para ejercer el despido de un trabajador, se inicia a partir*

[1] SCJ, Tercera Sala, sentencia, 8 de agosto 2001, B. J. 1089, Págs. 728-737.
[2] SCJ, Primera Sala, sent. num. 13, 5 de febrero 2014, BJ. 1239.

de la fecha en que la empresa tiene conocimiento de la falta que constituye la causa del despido y no en el momento en que los hechos se producen[3].

20. Del estudio del expediente esta Tercera Sala advierte que la corte *a qua* determinó que el despido fue declarado injustificado porque las faltas habían caducado en virtud del artículo 90 del Código de Trabajo, toda vez quedó demostrado que Meeting Point Dominicana, SRL., se enteró de la falta del trabajador en fecha 8 de julio cuando este le confesó que incurrió en un error que constó alrededor de US$7,000.00 y siendo el despido en fecha 28 de julio, habían transcurrido más de quince (15) días contados a partir de que el empleador adquirió el derecho de despedir al trabajador, tomando en consideración ese correo electrónico de fecha 8 de julio, la amonestación de fecha 15 de julio y la carta despido de fecha 28 de julio, y desestimó la falta ocurrida en fecha 13 de julio a que hace alusión el recurrente en su memorial sobre la base de que esa incidencia no fue recogida en la amonestación levantada dos días después.

21. Empero, si bien el tribunal de alzada goza de un poder soberado de valoración, omitió referirse a las declaraciones del testigo [redacted]

[3] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 1, 31 de julio 2019, 1304.

Exps. núms.: 651-2021-ELAB-00561 y 651-2021-ELAB-00658
Solicitud núm.: 2025-R0247755
Recurrente: Meeting Point Dominicana, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

quien, entre otras cosas, depuso que *...El día 13 de julio recibí otra llamada del hotel Lopesan Casta Bávaro que había una pérdida de 33 mil dólares que sumando los dos errores había pérdida de más de 40 mil dólares, nosotros lo amonestamos y él señor* [redacted]*, se negó a firmar esa amonestación y lo despedimos... ¿En qué fecha fue segundo error? El 13/07/2022.;* las cuales hacen referencia puntual a esa segunda falta, lo que impacta sustancialmente la premisa forjada por los jueces del fondo, por lo que era imperativo que ofrecieran sus valoraciones sobre ese medio de prueba testimonial, lo que no ocurrió porque se limitaron a copiar un resumen de sus declaraciones sin hacer juicios de valor, incurriendo así también en falta de base legal que amerita la sentencia impugnada sea casada en cuanto al carácter del despido para que la corte de envío, luego de valorar las declaraciones del testimonio [redacted] sea para acogerlo o rechazarlo, proceda a verificar si esa segunda falta de fecha 13 de julio ocurrió y determine la suerte del proceso como resultado de un ejercicio correcto de determinación de los hechos del caso, sin necesidad de valorar el segundo medio que también está dirigido contra este aspecto de la sentencia impugnada, así como la segunda parte del tercer medio de casación que versa sobre la demanda reconvencional en

daños y perjuicios, ya que la corte *a qua* la rechazó por no probarse la falta del despido que ahora ha sido objeto de anulación.

22. Para apuntalar la primera parte del tercer medio de casación, la parte recurrente sostiene en suma que, la corte *a qua* condenó al empleador al pago de participación en los beneficios de la empresa del periodo 2021 porque solo aportó la declaración jurada IR2 del 2022 comunicada a la Dirección General de Impuestos Internos (DGII), y depositado en fecha 30 de mayo de 2023, denotando falta de valoración de pruebas, porque no existe depósito de esa fecha, sino una solicitud de admisión de nuevos documentos con número de solicitud núm. 2023-R0271455 de fecha 10 de julio de 2023 que es la que contiene la declaración jurada del periodo 2021 y que el tribunal *a quo* no valoró y otra solicitud del 30 de mayo de 2023 que contiene la declaración jurada del periodo 2020 que no era relevante para el caso, por lo que la sentencia impugnada debe ser casada por el vicio retenido y una mala interpretación de las pruebas puestas a su cargo porque el trabajador ni si quiera laboraba para el periodo de 2022 y amerita que la sentencia impugnada sea casada.

Exps. núms.: 651-2021-ELAB-00561 y 651-2021-ELAB-00658
Solicitud núm.: 2025-R0247755
Recurrente: Meeting Point Dominicana, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

23. Según resulta del examen del recurso de casación, se advierte que la parte recurrente plantea medios de casación en los que denuncia falta de valoración de pruebas, aspecto que concierne a la noción de infracción procesal, conforme resulta del artículo 12 de la Ley núm. 2-23 sobre Recurso de Casación, que impone su examen de manera autónoma y al margen de los presupuestos tasados por el numeral 3) del artículo 10 de la ley citada norma.

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

"En los medios probatorios que las partes aportaron al proceso consta lo siguiente: Parte recurrente Documentales: ... 18) Solicitud de admisión de nuevos documentos de fecha 26/05/2023; 19) La declaración jurada de sociedades realizada por la entidad comercial Meeting Point Dominicana, S.R.L., ante la Dirección General de Impuestos Internos, en fecha 23/05/2023; 20) Lista de testigos de fecha 24/05/2023; 21) Solicitud de admisión de nuevos documentos de fecha 10/07/2023; 22) La declaración de impuestos de la sociedad comercial Meeting Point Dominicana, S.R.L., ante la Dirección de Impuestos Internos, tramitada en fecha 30/05/2023... 7. La parte recurrida reclama el pago de los derechos que fueron adquiridos por él, por el tiempo laborado para la recurrente, como son sus vacaciones, participación en los beneficios de la empresa y salario de navidad en proporción al tiempo laborado durante el año 2021, derechos previstos por los artículos 177, 219 y 223 del Código de Trabajo; reclamaciones que con

Exps. núms.: 651-2021-ELAB-00561 y 651-2021-ELAB-00658
Solicitud núm.: 2025-R0247755
Recurrente: Meeting Point Dominicana, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

relación a la participación en los beneficios de la empresa, la recurrente aportó al proceso la declaración jurada de sociedades presentada por ante la Dirección General de Impuestos Internos, en fecha 30/05/2023, correspondiente al año 2022 donde se establece que la empresa para ese año fiscal no obtuvo beneficios, pero no aportó prueba alguna con relación al año 2021, que es el año reclamado, y con relación a las vacaciones y al salario de navidad tampoco aportó pruebas de haber entregado al trabajador recurrido dichos valores, por lo que sus conclusiones en ese sentido, deben ser acogidas, confirmando en este aspecto la sentencia apelada" (sic).

25. Debe enfatizarse que el vicio de desnaturalización *consiste en darles a los hechos, circunstancias y pruebas, un significado distinto a los que verdaderamente tienen*[4]; en este caso, esta Tercera Sala advierte que en el tribunal de alzada se depositó admisión de nuevos documentos de fecha 2 de julio de 2023 que contiene una declaración jurada correspondiente al periodo "202112" tramitada a la administración tributaria en fecha 30 de mayo de 2023, procediendo la corte *a qua* a rechazarla porque trataba del periodo fiscal de 2022 y no del 2021 que era el que se estaba reclamando por el contrato haber terminado en fecha 28 de julio de 2021, por lo que si bien es cierto que la corte *a qua* valoró esa prueba, se evidencia que la desnaturalizó porque esa declaración jurada trataba del año 2021 cuyo cierre fiscal ocurrió en el doceavo mes (de ahí la referencia *202112)* lo que refleja el periodo

[4] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 52, 21 de junio de 2019, BJ. 1303.

transcurrido desde el 1° de enero al 31 de diciembre de ese año según indica el artículo 300 del Código Tributario, por lo que al determinar que se trataba del periodo 2022, la corta *a qua* le dio un alcance a esa prueba que no tiene, por lo que amerita que sea acogido el medio aludido y se case la sentencia impugnada en cuanto al pago de este derecho adquirido para que la corte *a qua* valore correctamente este medio probatorio.

26. Finalmente, esta Tercera Sala acoge el recurso de casación porque el tribunal de alzada incurrió en falta de valoración de pruebas y desnaturalización de los hechos que dejan viciadas las determinaciones sobre el carácter del despido, el pago de participación en los beneficios de la empresa de 2021 y la indemnización por daños y perjuicios reclamada en la demanda reconvencional incoada por el empleador, por lo que, en consecuencia, se casa la sentencia en cuanto estos aspectos para que la corte de envío haga un ejercicio racional de sus facultades de juez de fondo y fije las consecuencias que entienda de lugar tomando en consideración las precisiones contenidas en esta decisión.

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

que aquella de la cual emana la sentencia casada, o ante otra sala u otra composición de jueces de la misma jurisdicción …, lo que aplica en la especie.

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

V. Decisión

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

FALLA

PRIMERO: CASA la sentencia núm. 336-2025-SSEN-00034 de fecha 10 de febrero de 2025 dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo y envía el asunto ante la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo.

Exps. núms.: 651-2021-ELAB-00561 y 651-2021-ELAB-00658
Solicitud núm.: 2025-R0247755
Recurrente: Meeting Point Dominicana, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

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