Exp. núm.: 0051-2021-ELAB-00456
Solicitud núm.: 2025-R0935936
Recurrente: [redacted]. Dominicana, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Incompetencia

11. En ocasión del recurso de casación promovido contra la referida decisión por el señor [redacted], esta Tercera Sala dictó la sentencia núm. SCJ-TS-24-1496 antes indicada, mediante la cual dispuso la casación parcial de la sentencia sobre los motivos siguientes:

"22. En la especie, del estudio del fallo atacado esta Tercera Sala advierte que la corte *a qua* consideró extemporánea la causa de dimisión sobre reducción ilegal del salario que varió sustancialmente las condiciones del contrato de trabajo, ya que la modificación en el cálculo de la bonificación que afectaría su salario y demás beneficios no se había materializado al momento de la dimisión, además la corte *a qua* expone que el simple hecho de que el empleador manifieste una nueva modalidad o modificación en el contrato de trabajo no implica que sea en desmedro de los derechos del trabajador, más aun cuando pretende aumentar la bonificación hasta un máximo de 5 sueldos mensuales bajo nuevos parámetros, sin embargo, la corte *a qua* no observó que [redacted] manifestó que el empleador incumplió con el acuerdo de trabajo desde el 2020 y reclama el pago del bono de ese año y la proporción del año 2021, tampoco valoró que el contrato de trabajo ciertamente señala que el trabajador tiene derecho al pago de una bonificación adicional no sujeta a beneficios ni resultados, correspondiente a 2 salarios de los cuales el 60% era incondicional e invariable, mientras que el 40% se aplicaría únicamente si la empresa obtiene beneficios, por lo que al condicionar estos pagos al reporte de beneficios de la empresa, se colocó al trabajador en una situación de incertidumbre en tanto le habían garantizado que solo un porcentaje del salario estaría sujeto a los resultados del ejercicio económico de la empresa, evidencia de que la corte *a qua* al tomar su decisión no evaluó la diferencia entre la bonificación incondicional y la complementaria, por lo que con su accionar incurrió en desnaturalización de los hechos y por vía de

consecuencia, resulta necesaria una nueva ponderación de la causa de la dimisión antes mencionada, lo cual a su vez podría influir en la determinación producida respecto de la justeza o no de la esta, en ese sentido; procede casar la sentencia impugnada, sin necesidad de contestar los demás aspectos que se alegan en el medio examinado." (sic).

12. Apoderada la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional como tribunal de envío, dictó la sentencia núm. 029-2025-SSEN-00315 de fecha 22 de agosto de 2025, decisión ahora impugnada y que como fundamento contiene las siguientes consideraciones:

"8. De la valoración de los medios de prueba aportados la Corte ha comprobado que el acuerdo especial de empleo suscrito entre las partes en fecha 30 de octubre de 2012, en cuya cláusula IV REMUNERACION, pactaron lo siguiente: "(b) El ejecutivo tendrá derecho a un pago da 18 bonificación de 2 (dos) salarios mensuales condiciones de bonificación: -60% incondicional -40% (complementario), a definir entre ambas partes durante los primeros 3 (tres) meses de este acuerdo y sujeto a objetivos comerciales y financieros. Esta bonificación complementaria se aplicaría únicamente si la empresa obtiene beneficios contables al cierre del último ejercicio económico/financiero (...); en tal sentido aunque la empresa sostiene que la causa invocada fundamentada en la reducción ilegal de salario, deviene en extemporánea por no haberse ejecutado, lo cierto es que el trabajador sostiene que el empleador incumplió con el acuerdo de trabajo desde el 2020 y reclama el pago del bono de ese año y la proporción del año 2021, además el contrato de trabajo contempla que el trabajador tiene derecho al pago de una bonificación adicional no sujeta a beneficios ni resultados, correspondiente a 2 salarios de los cuales el 60% era incondicional e invariable, mientras que el 40% se

aplicaría únicamente si la empresa obtiene beneficios, por lo que al supeditar estos pagos a que la empresa reportara ganancias, ciertamente como estimó la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia colocó al en una situación de incertidumbre en tanto le habían garantizado que solo un PESO el salario estaría sujeto a los resultados del ejercicio económico de la empresa, es decir totalmente opuesto a lo acordado, configurándose la falta invocada que justifica la dimisión de que se trata, por lo que procede acoger la demanda en cuanto al pago de prestaciones laborales y los meses de salario en aplicación del artículo 95 ordinal 3ero., del Código de Trabajo, por ende se rechaza el recurso, confirmando la sentencia impugnada" (sic).

13. Es preciso señalar que lo que determina de forma inequívoca la competencia de las Salas Reunidas de esta Suprema Corte de Justicia —o de esta Tercera Sala —es que se haya verificado un segundo recurso de casación sobre el mismo punto con respecto al primero, lo que implica analizar la motivación dada por esta Tercera Sala al momento de conocer el recurso de casación de que se trate, así como la motivación dispensada por la corte de envío, para terminar relacionando todo ello con los medios de casación en el segundo recurso de casación.

14. En ese sentido, en el desarrollo de su recurso de casación, la parte recurrente hace el señalamiento siguiente:

Exp. núm.: 0051-2021-ELAB-00456
Solicitud núm.: 2025-R0935936
Recurrente: [redacted]. Dominicana, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Incompetencia

".. La corte *a qua*, al emitir la sentencia sometida al control por esta alzada, específicamente la sentencia laboral núm. 029-2025-SSEN-00315… incurrió en un error de falta de motivación, toda vez que, la decisión emitida por el tribunal a-quo (Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional) adolece de motivaciones concretas, reales y justas, la cuales se fundamenten en puntos controvertidos legítimos, al momento de confirmar la sentencia laboral No. 0051-2023-SSEN-00038, de fecha 28 de febrero de 2023, emitida por la Segunda Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional. Planteamos esto, debido a varias razones: En las motivaciones de las causas de dimisión, la sentencia recurrida señala en su numeral 6, que un conjunto de pruebas, como las que se encuentra el correo de fecha 27 de diciembre de 2020 de la empresa al trabajador "No ayuda a decidir el punto en discusión, por lo tanto no serán valoradas" está descartando y faltando al deber de motivación de uno de los elementos sobre los que el demandante y recurrido descansa para sus pretensiones y que la ocurrente entiende que no conforman ni constituyen un cambio perjudicial al trabajador. Esta es la prueba considerada más relevante para la determinación legítima de la causa de la dimisión, el correo electrónico de focha 27/12/2020, enviado al trabajador por [redacted]. Mediante este medio es justamente cuando se comunican

cambios en el esquema incentivos donde se le informa al trabajador que puede alcanzar hasta 5 salarios, mismo correo que guarda estrecha relación con las alegadas modificaciones de las condiciones laborales con el trabajador en su función de Gerente General. En efecto, es pieza esencial para la determinación de si, aparte de su extemporaneidad, los citados cambios tienen la connotación suficiente para establecer un perjuicio al trabajador, cuando nunca tuvieron ese sentido, alcance o efecto. Esto determina la justeza o no de la dimisión, dado que son esos hechos los que puede determinarlo mas no el pago, pues el demandante y hoy recurrido nunca tuvo ocasión de recibir el pago resultante del efecto del cambio pues dimitió en medio del ejercicio social. Por lo que, el no considerar este elemento de prueba, resalta en que el objeto de la demanda en cobro de prestaciones laborales por dimisión justificada carezca de fundamento y base legal. La Corte *a qua* hizo uso únicamente de las declaraciones y pretensiones de la parte demandante y recurrida, para asignarle a estos el carácter de hechos comprobados, cuando en su propia sentencia admite expresamente desechar el medio de prueba presentado en el correo indicado, lo que a todas luces es una falta de motivación de la sentencia… Indudablemente que la Corte *a qua*, al dictar la Sentencia laboral núm. 029-2025-SSEN-00315, Exp. Núm. [redacted]-

Exp. núm.: 0051-2021-ELAB-00456
Solicitud núm.: 2025-R0935936
Recurrente: [redacted]. Dominicana, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Incompetencia

RECA-00256, desnaturalizó los hechos, para así querer justificar su dispositivo, ya que no solo no tomó en consideración los documentos aportados en el expediente, sino que, abusando de su poder, los descarta, tales como: 1) Recibo de pago de fecha 30 de abril de 2021, por concepto de pago de bonificaciones correspondientes al periodo de 2020; 2) Correo electrónico de fecha 27/12/2020, enviado al trabajador por [redacted], por el cual se prueba la modificación de las condiciones laborales contractuales con el trabajador en su función de Gerente General. Estos documentos constituyen piezas esenciales para determinar si la dimisión ha sido justificada o injustificada y que han sido completamente ignoradas o distorsionadas por la Corte a quo, debido a que en su precaria, absurda y errada motivación cita únicamente el reclamo del trabajador, ignorando que al momento de ejercer la dimisión en fecha 3 de julio de 2021, ya habían ocurrido dos hechos fundamentales que permiten establecer con claridad la realidad y la ausencia de justificación de la causal de dimisión…" (sic).

15. Del examen de lo anterior y del segundo recurso de casación principal, se advierte que tiene por objeto anular la sentencia impugnada sobre la base de que la dimisión es injustificada, en el sentido de que las modificaciones del contrato de trabajo no produce una reducción de su salario, no lo perjudica

en cuanto a las condiciones para recibir las bonificaciones especiales, así como también a la extemporaneidad del reclamo de las bonificaciones correspondientes al año 2021, aspecto que constituye el punto de derecho sobre el que versó la casación que fue dispuesta por esta Tercera Sala, razón por la cual, ante tal comprobación de que el objeto del segundo recurso que apodera a este tribunal está vinculado al punto de derecho juzgado en la primera casación, procede declarar la incompetencia de esta Tercera Sala y declinar dicho expediente a las Salas Reunidas de la Suprema Corte de Justicia, designada por la ley como la competente para dirimir la acción que nos ocupa.

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 y sobre la base de los motivos expuestos, dicta por autoridad y mandato de la ley la siguiente decisión:

FALLA

PRIMERO: Declara la INCOMPETENCIA de esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia para conocer el recurso de casación interpuesto por la razón social [redacted] Cía. Dominicana, SRL., contra la sentencia núm. 029-2025-

Exp. núm.: 0051-2021-ELAB-00456
Solicitud núm.: 2025-R0935936
Recurrente: [redacted]. Dominicana, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Incompetencia

SSEN-00315 de fecha 22 de agosto de 2025, dictada por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo, por tratarse del mismo punto de derecho.

SEGUNDO: Envía el expediente enunciado a las Salas Reunidas de la Suprema Corte de Justicia para su instrucción y fallo.

TERCERO: Dispone que la presente decisión sea comunicada a las partes.

Firmado: Manuel R. Herrera Carbuccia, Anselmo Alejandro Bello F., Rafael Vásquez Goico, Francisco Antonio Ortega Polanco y [redacted], Secretario General de la Suprema Corte de Justicia, certifico y doy fe que la presente sentencia ha sido firmada digitalmente por los jueces que figuran en la estampa.