REPÚBLICA DOMINICANA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0207220
Recurrente: Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

SCJ-TS-26-1289

[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 *laboral, tierras, contencioso administrativo y contencioso tributario*, regularmente constituida por los magistrados Manuel R. Herrera Carbuccia, presidente, Anselmo Alejandro Bello F., Rafael Vásquez Goico, Francisco Antonio Ortega Polanco y [redacted], 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 2026**, año 183° de la Independencia y 163° de la Restauración, dicta en audiencia pública, la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por la entidad Nascer Do Sol Group, SRL., contra la sentencia núm. 0360-2026-SSEN-00036, de fecha 11 de febrero de 2026, dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santiago, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

REPÚBLICA DOMINICANA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0207220
Recurrente: Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

I. Trámites del recurso

1. El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 20 de febrero de 2026, mediante el portal digital del Poder Judicial, suscrito por los Lcdos. [redacted], actuando como abogados constituidos de la entidad Nascer Do Sol Group, SRL., representada por [redacted].

2. La defensa al recurso de casación fue presentada por [redacted], mediante memorial depositado en fecha 24 de febrero de 2026, mediante el portal digital del Poder Judicial, suscrito por su abogado constituido Lcdo. [redacted].

II. Antecedentes

3. Sustentado en un alegado despido injustificado, [redacted] incoó una demanda en reclamación del pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos, salario adeudado del último mes trabajado, días feriados, horas extras, horas nocturnas, descanso semanal, retroactivo salarial mínimo, indemnización supletoria prevista en el artículo 95, ordinal 3º del Código de Trabajo y por daños y perjuicios contra la empresa Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork and Beer), [redacted] y la empresa

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0207220
Recurrente: Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

Chicharrones Porkys, dictando la Segunda Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santiago, la sentencia núm. 0374-2025-SSEN-00149, de fecha 7 de julio de 2025, que libró el acta del desistimiento a favor de la parte codemandada Chicharrones Porkys, declaró prescrita la acción relativa al pago de horas extras, días feriados y descanso semanal, en virtud de lo dispuesto en el artículo 701 del Código de Trabajo, rechazó la demanda respecto a la persona física codemandada [redacted] y del salario del último mes reclamado, declaró resuelto el contrato de trabajo que vinculó a las partes por despido injustificado y condenó a la parte demandada al pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos, cuatro (4) meses de salario en aplicación del artículo 95, ordinal 3º del Código de Trabajo e indemnización por daños y perjuicios.

4. La referida decisión fue recurrida en apelación por la empresa Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer), dictando la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santiago, la sentencia núm. 0360-2026-SSEN-00036, de fecha 11 de febrero de 2026, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0207220
Recurrente: Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

"PRIMERO: En cuanto a la forma, declara regular y válido el recurso de apelación principal interpuesto por la empresa Nascer Do Sol Group, S.R.L., (Pork And Beer)y el recurso incidental incoado por el señor [redacted], en contra de la sentencia No. 0374-2025-SSEN-00149, dictada en fecha 07 del de mes de julio del año 2025 por la Segunda Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santiago, por haber sido interpuesto de conformidad con las normas procesales; **SEGUNDO:** a) Se declara prescrita la acción en pago de las horas extras, de lo dispuesto en el artículo 701 del Código de Trabajo y se confirma la sentencia impugnada. b) En cuanto al fondo, se rechaza el recurso de apelación principal y acoge parcialmente el recurso de apelación incidental a que se refiere el presente caso, conforme a las precedentes consideraciones. En consecuencia, se confirma, revoca y modifica sentencia impugnada, para que en lo adelante diga: condena a la empresa Nascer Do Sol Group, S.R.L., (Pork And Beer)a pagar a favor del señor [redacted], lo siguiente: a) Preaviso, 28 días, la suma de RD$18,916.00; b) Auxilio de cesantía, 28 días, la suma de RD$18,916.00, c) Indemnización procesal prevista en el artículo 95, ordinal 3º del Código de Trabajo, la suma de RD$96,600.00; d) La suma de RD$10,493.00, por salarios ordinarios dejados de percibir; e) La suma de RD$300,000.00, monto a resarcir los daños y perjuicios experimentados; h) La suma de RD$30,402.00, de la participación individual en los beneficios de la empresa; i)La suma de RD$6,756.00, compensación en proporción del período de vacaciones. **TERCERO:** Condena a la parte recurrente, a la empresa Nascer Do Sol Group, S.R.L., (Pork And Beer), al pago total de las costas del procedimiento, ordenando su distracción en provecho del Licdo. [redacted], abogado representante de la parte recurrida, quien afirma estar avanzándolas en su totalidad" (sic).

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0207220
Recurrente: Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

III. Medio de casación

5. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación el siguiente medio: "**Único medio:** Desnaturalización de los hechos y de las pruebas" (sic).

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar

Juez ponente: Manuel R. Herrera Carbuccia

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

V. Incidente

7. La parte recurrida en su memorial de defensa solicita, de manera principal, la inadmisibilidad del presente recurso de casación, puesto que las condenaciones contenidas en la sentencia impugnada no exceden la cuantía de los veinte (20) salarios mínimos.

8. Como el anterior planteamiento tiene por finalidad eludir el examen del fondo del recurso de casación, procede examinarlo con prioridad, atendiendo a un correcto orden procesal.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0207220
Recurrente: Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

9. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la referida ley, que modificó el artículo 641 del Código de Trabajo, ...*no serán admisibles los recursos de casación contra las sentencias cuyas condenaciones no excedan de la totalidad de veinte (20) salarios mínimos.*

10. El estudio de la sentencia impugnada permite que la corte *a qua* luego de confirmar, revocar y modificar la decisión de primer grado, condenó a la actual parte recurrente al pago de cuatrocientos ochenta y dos mil ochenta y tres pesos con 00/100 (RD$482,083.00) por concepto de prestaciones laborales, derechos adquiridos (vacaciones y participación en los beneficios de la empresa), salarios dejados de percibir, indemnización supletoria en aplicación del artículo 95, ordinal 3º del Código de Trabajo y daños y perjuicios, monto que sobrepasa la tarifa establecida en la resolución núm. 03/2023 de fecha 03 de mayo de 2023, dictada por el Comité Nacional de Salarios para los trabajadores que prestaban servicios en hoteles, casinos, restaurantes, bares, cafés, cafeterías, clubes nocturnos, pizzerías, pica pollos, negocios de comida rápida, chimichurris, heladerías y otros establecimientos gastronómicos no especificados, vigente al momento de la terminación del contrato de trabajo por despido, cuyo importe establecía un salario mínimo de catorce mil ochocientos con 00/100 (RD$14,800.00) mensuales, por lo que

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0207220
Recurrente: Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

el monto de veinte (20) salarios mínimos ascendía a doscientos noventa y seis mil pesos con 00/100 (RD$296,000.00); en consecuencia, se rechaza el incidente propuesto por la parte recurrida sin necesidad de hacerlos constar en la parte dispositiva de la presente decisión.

VI. Sobre el interés casacional

11. 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].

12. En ese tenor, el artículo 10 de la Ley núm. 2-23 sobre Recurso de Casación, prevé las 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

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

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0207220
Recurrente: Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

los consumidores; referimiento; nulidad de laudos arbitrales; execuátur de sentencias extranjeras; competencia de los tribunales. 2) Las decisiones interlocutorias o definitivas sobre incidentes, dictadas en el curso de los procesos señalados en el numeral anterior, solo serán recurribles en casación de manera independiente si han puesto fin al proceso o han ordenado su suspensión o sobreseimiento. En caso contrario, deberán ser recurridas en casación conjuntamente con la decisión que decida el todo de lo 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.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0207220
Recurrente: Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

13. El interés casacional como institución procesal reviste 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 glosario de materia en las que no se requiere que se acredite presupuesto alguno de admisibilidad previa. Nos referimos a las materias señaladas en el numeral 2 del artículo 10, las cuales son las siguientes: estado y capacidad de las personas; niños, niñas y adolescentes; derecho de los consumidores; referimiento; nulidad de laudos arbitrales; execuátur de sentencias extranjeras, competencia de los tribunales. En ese mismo contexto se encuentra lo relativo al embargo inmobiliario, así como la situación que concierna a una cuestión de constitucionalidad juzgada por la jurisdicción de alzada de donde provenga la sentencia impugnada. Igualmente, ha lugar a retener interés casacional presunto cuando se haya incurrido en una infracción sustantiva o procesal, conforme resulta del ámbito y alcance del artículo 12 de la citada ley.

14. Conviene destacar que las reglas para el dictado de la sentencia por parte de los jueces y tribunales se relacionan con los deberes funcionales del juez para la emisión de los fallos y tienen una influencia práctica en el proceso de que se trate, cuya ausencia provoca que la sentencia así emitida se considere

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0207220
Recurrente: Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

con defectos en cuanto a su corrección y calidad de la justicia material impartida, tales como la omisión de estatuir, a la falta o errores de motivación.

15. En ese sentido, cuando los medios de casación se fundan en violaciones a reglas de procedimiento que deben ser observadas por los jueces del fondo al momento de dictarse las sentencias (derecho de defensa, debido proceso y tutela judicial efectiva) o a medios relativos a la desnaturalización de los hechos y de las pruebas, falta de ponderación ya sea testimonial o documental esenciales de la causa; omisión de estatuir, falta o error de motivación cuya ausencia provoque que la sentencia impugnada así emitida se considere con defectos en cuanto a su corrección y a la 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 justifican la necesidad de examinar los medios 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 desnaturalización de las pruebas y los hechos de la causa, falta de motivos y exceso del poder discrecional del juez de trabajo, vicios que configuran el interés casacional presunto y en consecuencia, se procede al examen directo de esas falencias.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0207220
Recurrente: Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

16. Para apuntalar a su único medio de casación propuesto, la parte recurrente alega, en síntesis, que la corte *a qua* ha desnaturalizado las declaraciones del señor [redacted], testigo a cargo de la parte recurrente, al otorgarle un sentido y alcance distinto al que tienen en realidad, al determinar que el recurrido sufrió acoso vertical, ya que de estas no se puede deducirse que él hostigó, persiguió e hizo ofrecimientos deshonestos y cuestionables al trabajador en su condición de camarero, sino todo lo contrario, pues de forma enfática y clara el testigo declaró que no ejerció acoso contra dicho trabajador, sino más bien lo tocó por la cintura a una distancia prudente y no le tocó sus partes íntimas y de las capturas de whatsapp tampoco se pudo deducir que al trabajador se le haya propuesto tener una relación amoroso o sexual con su superior, por lo que los jueces del fondo solo contaban con el testimonio del trabajador que no es prueba suficiente para fundamentar su fallo, toda vez que resultó evidente que él interpretaba cualquier roce con el testigo como una insinuación de tipo homosexual y homofóbica, cuando en realidad no lo era, tal y como lo demuestras las declaraciones del propio testigo.

17. La valoración del medio requiere referirnos a las incidencias suscitadas en el proceso ante la jurisdicción de fondo, establecidas de la sentencia

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0207220
Recurrente: Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

impugnada y de los documentos por ella referidos: a) que [redacted] incoó una demanda en cobro de prestaciones laborales, derechos adquiridos, indemnización prevista en el artículo 95, ordinal 3º del Código de Trabajo y por daños y perjuicios, alegando que fue despedido injustificadamente; mientras que la parte demandada en su defensa solicitó el rechazo en su totalidad de la demanda y la exclusión de la persona física codemandada, decidiendo el tribunal de primer grado declarar injustificado el despido, acoger parcialmente la demanda y condenar a la empresa demandada al pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos, indemnización supletoria conforme al artículo 95, ordinal 3º del Código de Trabajo y por daños y perjuicios; c) que inconforme con la decisión la empresa Nascer Do Sol Group SRL., interpuso recurso de apelación, alegando que el trabajador fue despedido justificadamente conforme a las pruebas documentales y testimoniales presentadas, por lo que solicitó que fuera revocada la sentencia impugnada y rechazada la demanda; en apoyo de sus pretensiones aportó al proceso como medio probatorio las declaraciones testimoniales de [redacted], entre otros; mientras que el actual recurrido en su defensa y recurso de apelación incidental reiteró que su contrato de trabajo terminó mediante un despido injustificado, con una acumulación de 1 año, 6 meses y 13 días, por lo que solicitó que fuera

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0207220
Recurrente: Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

confirmada la sentencia apelada en los aspectos no apelados y revocada en los desfavorables; y c) que mediante la sentencia ahora impugnada, la corte *a qua* rechazó el recurso de apelación principal y acogió parcialmente el incidental, en consecuencia, confirmó, revocó y modificó la decisión recurrida.

18. Previo a rendir sus consideraciones, la corte *a qua* hizo constar en la sentencia impugnada, las declaraciones testimoniales de [redacted], las cuales de manera textualmente se citarán en este apartado respecto del vicio de desnaturalización alegado:

"3.9.- Por la prueba aportada, las declaraciones in-extenso de los señores, [redacted] - parte recurrida principal y recurrente incidental-, [redacted] testigo a cargo de la parte recurrente y recurrida incidental y [redacted]- testigo a cargo de la parte recurrida principal y recurrente incidental- y las capturas de WhatsApp sobre conversación sostenida entre los señores [redacted] y [redacted], a saber: (…) [redacted] - testigo a cargo de la parte recurrente y recurrida incidental- expresó lo siguiente: "P: ¿Es familiar de alguna de las partes o vive bajo el mismo techo de alguna de ellas? R: No. P: ¿Cuál es su funcion en la empresa? R: Gerente de sucursal. P: ¿Usted puede despedir a alguien? R: No. P: ¿Jura usted decir la verdad? R: Sí, lo juro. Parte recurrente y recurrida incidental, pregunta: P: ¿Usted conoce al señor [redacted]? R: Sí, era colaborador nuestro en Pork and Beer. P: ¿Quién es la propietaria de ese negocio? R: [redacted]. P: ¿El señor [redacted] aún labora en Pork and Beer? R: No. Desde enero de este año no labora con

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0207220
Recurrente: Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

nosotros. P: ¿Conoce usted las razones por las cuales ya no está trabajando? R: El joven había acumulado bajas en su desempeño. Había tenido también unas ausencias con justificaciones no válidas. Había tenido varias roturas de cristalería, cervezas, dejaba caer en ocasiones bandejas con comida, bandejas de postre y en general un desempeño menor a sus compañeros. Era camarero, y la mayor falta que cometió y última fue que el día 01 de enero no se presentó a sus labores, sin notificarlo, y ese día estábamos llenos. P: ¿Usted dice que el día primero es el día de mayor ventas. Hay una planificación previa que el empleado conoce antes de esos días? R: Sí. Para todo el mes de diciembre, se hace un horario para el mes completo. De hecho, el día primero tenemos a todo el personal, como es uno de los días con mayores ventas. Hacemos consciente a todos los colaboradores la importancia de estar a tiempo en esos días. P: ¿Cuántos camareros había en la empresa? R: En ese momento, 7. P: ¿Usted recuerda cuántas veces le fue llamada la atención al señor Jason por el tema de la cristalería y lo demás que mencionaba? R: Era constante la llamadera de atención, podría decir que yo diario hablaba con él en la oficina sobre el daño de la situación. Siempre se excusaba y prometía mejorar eso, pero una y otra vez lo seguía. P: ¿Él cumplía con el horario? R: Manejábamos un horario rotativo, lo que quiere decir que tenemos al colaborador trabajando días en la semana en la mañana y días en el turno de la noche. Como todos los colaboradores, el caballero tenía ese mismo horario, pero al cabo de unos meses, tuvimos que hacer un ajuste, porque los días que a él le tocaba entrar a las 10 am, no llegaba a tiempo, indicando este que era porque se acostaba tarde y no escuchaba la alarma. Entonces procedimos a hablar con él y hacer un trato y colocarlo en el horario de las 4 de la tarde. Parte recurrida principal y recurrente incidental, pregunta: P: ¿En cuántas ocasiones fue amonestado el señor Jason por las faltas? R: Yo en lo personal no manejo esa parte. Eso lo maneja gestión humana. P: ¿Quién era el gerente inmediato de Jason? R: Yo. P: ¿En qué fecha fue que el señor Jason rompía cristalería¸ dejaba caer bandejas

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0207220
Recurrente: Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

y eso que menciona? R: Durante todo el tiempo que estuvo con nosotros, se daban esas situaciones. El asunto del horario sí mejoró como hicimos esos cambios. P: ¿Qué tiempo duró el señor Jason trabajando para la empresa? R: 1 año, aproximadamente. P: ¿En ese año, el señor Jason se mantuvo todo el tiempo rompiendo vasos y así? R: No todo el tiempo, pero durante toda su estadía, tuvo una que dtra baja en su desempeño. De todos los camareros que teníamos, era el más deficiente. P: ¿ÉI decía que le gustaba su trabajo y que él lo hacía bien? R: Mientras que uno de sus compañeros hacía 3 mojitos, él hacía 1. P: ¿Cómo es posible que una persona dure 1 año trabajando de manera deficiente y eso siempre se pasaba por alto? R: No siempre se pasaba por alto. Por eso mencioné lo de las llamadas de atención. Nosotros creemos en la compañía que merecen oportunidades, y por eso hablamos con él y lo entrenamos de manera constante y personal. P: ¿Usted era quien le daba las oportunidades? R: La compañía. P: ¿Usted dice que el señor Jason supuestamente faltó en numerosas ocasiones, puede mencionarlas? R: Dije varias, no numerosas. Puedo mencionar a mediados de diciembre, no recuerdo la fecha exacta. Al otro día me avisó que era porque no se sentía bien. La otra ocasión fue el 8 de marzo de 2024. Ahí me escribió y me dijo que no se sentía bien. El 5 de marzo llegó tarde casi 2 horas. Se da acta de que le fue mostrado al testigo el documento denominado "conversación #4" anexo al escrito de defensa. P ¿Ese es su Instagram? R Sí. P ¿Por cuál motivo usted le envía esas conversaciones al señor [redacted] y lo invito a esa cabaña donde estaba, la cabaña Blue? R Insisto. En ningún momento lo invito. Y es bueno que veamos la conversación completa. Teníamos conversaciones personales, tanto por Instagram, como por WhatsApp. En ningún momento lo invito a nada. P ¿Cuál es el motivo por el cual el señor [redacted] le dice "patrón, yo no soy de ahí"? R Seria más clara si vemos a que el me respondió eso, porque no se ve a que el me responde. Estamos mezclando casos laborales con casos personales. [redacted], pregunta: P: ¿Cuándo usted dice que hay

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0207220
Recurrente: Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

una diferencia entre lo laboral y lo personal, a qué usted se refiere con lo personal? R: Mi relación con Jason en el trabajo era de gerente y camarero. Una relación estrictamente laboral. Pero nosotros tendemos a tener una relación de amistad donde podemos compartir, tomarnos un trago, ir a un río, que no tiene que ver con lo que yo haga con él como gerente y como camarero. Parte recurrida principal y recurrente incidental pregunta P: ¿Se presentó la ocasión que Jason le reclamara por los hostigamientos? R: No, en ninguna ocasión. Digamos que, si el señor Jason estuviera recibiendo acoso de mi parte, ya que el comportamiento de una víctima ante su acosador eses que lo evita. Y Jason era el camarero que más iba a mi oficina. P: ¿En esas conversaciones hay una foto de una sola vista, qué usted le había enviado en esa foto? R: Insisto, ustedes le están dando una connotación personal a un caso laboral. Estoy aquí porque fui el jefe inmediato de Jason, entonces vamos a hablar de lo laboral. P: ¿Cuántos días trabajaba Jason? R: 6 días, tenía un día libre. P: ¿El día que supuestamente Jason faltó qué daños sufrió la empresa por no ir? R: Todas las empresas tienen su planificación y en su horario tienen la cantidad de horas que debe cubrir cada empleado, que una persona falte a su puesto de trabajo significa que interrumpe el desenvolvimiento de las operaciones. P: ¿Cuántos camareros hay en esa empresa? R: En ese momento había 7. P: ¿Se trabajaban los días de fiesta? R: Sí. P: ¿El señor Jason trabajaba el día de fiesta? R: Sí. P: ¿Me puede establecer cuáles días de fiesta lo vio trabajando? R: Los empleados trabajaban los días calendarios, pero los feriados lo pagaban doble. P: ¿Cuánto le pagaban por los días de fiesta? R: Eso lo maneja gestión humana. Si quiere consultarlo ahí consta la nómina que el abogado depositó. P: ¿Cuándo fue la última vez que lo vio trabajando? R: El 31 de diciembre del 2024. Magda. Rivas, pregunta: P: Veo que este chat fue a las 5:15 ¿Eso fue en horas de la tarde o de la madrugada? R: No lo reciso, esa conversación es vieja, pudiéramos verla en vivo, pero no lo preciso porque a las 05:00 [redacted]., no estaría despierto. P: En ese chat usted ¿Eso es usted verdad?

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0207220
Recurrente: Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

R: Sí. P: "Yo no la vi, no se abre, pero creo que fue lo mejor, gracias al señor entonces jaja pero es una vaina porno un trío de dos panas y una tipa" ¿Sin importar que ese chat fuera a las 05:15 [redacted]., que es horario de trabajo, o que fuese a las 05:15 [redacted]., cuando ya una persona ha salido de su trabajo, está en su casa y es de madrugada, qué hace usted diciéndole este tipo de cuestiones a un empleado suyo? R: Como le decía anteriormente, fuera de lo laboral, ese día Jason y yo sosteníamos conversaciones que no tenían que ver con lo laboral. P: ¿Cuál es la jornada laboral del señor Jason? R: Si es en la mañana de 07:30 [redacted]. a 04:00 [redacted]., si es en la tarde de 03:00 [redacted]. a 11:00 [redacted]: Entonces cuando usted estaba chateando con el empleado ¿pudo haber sido en su jornada o no? R: Pudo ser un día que salí a las 05:00 [redacted]: Usted le dice a su empleado esto "Ay padre, te mandé una vaina anoche, yo estaba prendío" ¿Qué hace un gerente de una sucursal mandándole semejante mensaje a un empleado? R: Magistrada, eso fue uno de mis errores personales era hacer un vínculo amistoso fuera de lo laboral y como esas conversaciones, por WhatsApp e Instagram porque fuera de lo laboral teníamos una relación amistosa. P: Aquí tengo otro chat a las 10:48 que dice "Un coro de bebedera con un pana pero se busca los cueros también" ¿Qué quiere decir la palabra pana? R: Amigos. P: ¿Qué quiere decir la palabra cueros en plural? R: Jóvenes, chicas. P: ¿O sea que usted iba a beber con un pana y le iba a buscar dos cueros a su empleado? R: No, no necesariamente, estaba en una casa de unos amigos con piscina y estábamos compartiendo unos tragos, por la relación amistosa que Jason y yo habíamos manifestado, él me manifestó que debíamos juntarnos. P: ¿O sea que no es muy seguro lo que quería decir? R: Para nada, incluso no se dio. P: Pero usted le reclamó a su empleado "Pues te lo perdiste" y su de las laborales. P: ¿Hay un límite entre las relaciones laborales y entre las relaciones personales con los trabajadores? R: Sí hay límites que tanto el colaborador como yo mantuvimos una relación de respeto, él no me veía como su amigo en el trabajo, sino como su supervisor inmediato, y que yo de

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0207220
Recurrente: Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

mi parte también brindé todas las condiciones que debe de brindar un supervisor inmediato a un subalterno. P: ¿Cuáles son las dos cosas que usted cree que quería el señor Jason si usted fuera su jefe inmediato o su amigo? R: Creo que ambas cosas, se sentía cómodo en ambos aspectos, tanto el personal como el laboral. P: ¿El señor que está afuera que conoce lo que pasó allá? R: El caballero no lo conozco, no tiene vínculos con la compañía y de las amistades que tiene con Jason no. P: Él dice que usted lo persigue ¿Qué tiene usted que decir sobre eso? R: Es falso. P: Él dice que usted lo acosó sexualmente ¿Qué dice usted sobre eso? R: Es falso, si yo fuera un acosador y él fuera la víctima, él no fuera el colaborador que más fue a la oficina, con el que más hablaba y con el que sostenía una relación amistosa fuera de lo laboral, también resaltaría que una víctima noo quisiera tener una relación de amistad con un acosador. P: ¿Usted conoce si el señor Jason necesitaba su trabajo? R: Sí lo necesitaba. P: usted sabe? R: Como era con la persona que más hablaba tuve conocimiento de personal, pero en general todos los colaboradores que estamos ahí, de alguna ¿Cómo su vida manera necesitamos el trabajo. P: ¿Qué conocimiento tiene usted sobre por lo que forzosamente el señor Jason necesitaba su trabajo? R: No forzosamente, pero sabía que es una persona sola, que vivía solo, pero igual que él teníamos jóvenes que estudian, que son madres solteras, que necesitan el trabajo. P: ¿O sea que usted sabe identificar los grados de necesidad de la persona? R: No necesariamente, porque él no es el que tuviera la mayor necesidad y doy como ejemplo que tenemos madres solteras y estudiantes universitarias que tienen más necesidades. (…) 3.10.- Las declaraciones del testigo a cargo de la parte recurrente, las del señor [redacted] carecen de veracidad, integridad, coherencia sobre los hechos que podrían dan traste con el despido; sino que más bien permiten comprobar a esta Corte, que, en funciones de su superior inmediato, como gerente de la sucursal, hostigó, persiguió, hizo ofrecimientos deshonestos/ cuestionables, al señor [redacted]

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0207220
Recurrente: Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

Almonte, en su condición de camarero, verificándose un acoso vertical. Razones por las cuales, esta Corte desestima estas declaraciones al fin propuesto. 3.11.- En consecuencia, se declara el ejercicio del despido no fundamentado en falta grave, en prueba pertinente y se declara injustificado, procediendo la condenación en pago de prestaciones laborales y se ordena. De igual forma, se rechaza el recurso de apelación principal en este punto". (sic)

19. Respecto del vicio de desnaturalización alegado, resulta oportuno recordar que la jurisprudencia pacífica ha sostenido que *en virtud del artículo 542 del Código de Trabajo, los jueces del fondo gozan de un poder soberano de apreciación en el conjunto de los modos de pruebas, incluyendo las declaraciones de los deponentes ante la jurisdicción, que les otorga facultad para escoger, entre pruebas disímiles, aquellas que a su juicio resulten más verosímiles y acordes con los hechos y descartar las que no le merecen credibilidad, lo cual escapa al control de la casación, salvo que estos incurran en alguna desnaturalización*[2].

20. De igual forma, ha establecido que *para que exista desnaturalización de los hechos 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*[3].

[2] SCJ, Tercera Sala, Sent. núm. 190, 11 abril de 2018.
[3] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 45, 17 de septiembre de 2015, BJ, 1246, págs. 1512-1513.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0207220
Recurrente: Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

21. Debe recordarse que el acoso moral o mobbing se entiende por actos o comportamientos, discriminatorios o vejatorios protagonizados en el tiempo, con intencionalidad, llevados a cabo en el ámbito de trabajo dependiente, por parte del empresario o sus subordinados o bien por parte de otros compañeros y que se caracteriza por una persecución o violencia psicológica con fines degradantes, humillantes, aislantes que atentan con la dignidad, la persona misma del trabajador y la estabilidad laboral.

22. El acoso moral puede encontrarse en nuestra legislación en las faltas cometidas por el empleador en "guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra" y en el "cumplir con las obligaciones que compone el Código de Trabajo, y las que se derivan de las leyes, de los contratos de trabajo, de los convenios colectivos y de los reglamentos interiores" (ords. 8 y 10, del artículo 46 del Código de Trabajo). El acoso moral se encuentra en uno de los principios fundamentales del Código de Trabajo, específicamente principio XII, en cuanto al derecho básico de todos los trabajadores "a su integridad física, a su intimidad y a su dignidad personal.

23. Sobre este tema la Constitución Dominicana establece protección a los trabajadores contra procedimientos o tratamientos vejatorios contra la

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0207220
Recurrente: Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

"integridad física y psíquica, el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen", así como el respeto a la Dignidad Humana, como un principio fundamental (ver artículos 42, 44, 62, ordinal 8 y 38 de la Constitución Dominicana) e inherente al Estado Social de Derecho.

24. En la especie, el estudio de la sentencia impugnada permite advertir, que contrario a lo sostenido por la parte recurrente, la corte *a qua* no incurrió en el vicio de desnaturalización de las declaraciones de [redacted], testigo propuesto por esta, puesto que a dicho testimonio le restó valor probatorio respecto de la determinación de los hechos esenciales a su cargo para decidir como lo hizo, por no merecerle credibilidad, sin que esa apreciación se traduzca en desnaturalización, ya que de la evaluación integral en conjunto de todos los elementos de pruebas aportados al proceso, dedujo lo injustificado del despido y pudo comprobar con certeza que el trabajador fue objeto de acoso vertical de parte de su superior inmediato, quien "hostigó, persiguió e hizo ofrecimientos deshonestos y cuestionables" a su persona, evaluación propia de los jueces del fondo que escapa al control de la casación, salvo desnaturalización o inexactitud material, que no es el caso.

25. Finalmente, el estudio general de la sentencia impugnada pone de relieve que la corte *a qua* realizó una exposición de motivos suficientes, pertinentes y

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0207220
Recurrente: Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

congruentes que justifican la decisión adoptada, sin que, al formar su criterio, incurriera en los vicios denunciados, razón por la cual se desestima el medio examinado y se rechaza el presente recurso de casación.

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

VII. 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 la entidad Nascer Do Sol Group, SRL., contra la sentencia núm. 0360-2026-SSEN-00036, de fecha 11 de febrero de 2026, dictada por la Corte de Trabajo del

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0207220
Recurrente: Nascer Do Sol Group, SRL., (Pork And Beer)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

Departamento Judicial de Santiago, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo.

SEGUNDO: COMPENSA las costas del procedimiento.

Firmado: Manuel R. Herrera Carbuccia, Anselmo Alejandro Bello F., Rafael Vásquez Goico, Francisco Antonio Ortega Polanco y [redacted].

[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.

ls