REPÚBLICA DOMINICANA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

Exp. núm.: 651-2022-ELAB-00295
Solicitudes núms.: 2026-R0398841 y 2026-R0398842
Recurrentes : Construpools Bávaro, EIRL. y Consport Piscinas SRL
Recurrido : [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

SCJ-TS-26-1433

[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, [redacted] 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 **31 de julio de 2026**, año 183° de la Independencia y 163° de la Restauración, dicta en audiencia pública, la siguiente sentencia:

Apoderada de los recursos de casación interpuestos por: a) la razón social Construpool Bávaro EIRL., y b) Consport Piscinas, SRL., ambos contra la sentencia núm. 336-2026-SSEN-00060, de fecha 24 de noviembre de 2025, dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

Exp. núm.: 651-2022-ELAB-00295
Solicitudes núms.: 2026-R0398841 y 2026-R0398842
Recurrentes : Construpools Bávaro, EIRL. y Consport Piscinas SRL
Recurrido : [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

I. Trámites del recurso

1. El primer recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 6 de abril de 2026, vía el portal digital del Poder Judicial, suscrito por la Lcda. [redacted], actuando como abogada constituida de la razón social Construpool EIRL., representada por [redacted].

2. El segundo recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 6 de abril de 2026, vía el portal digital del Poder Judicial, suscrito por el Dr. [redacted], actuando como abogado constituido de la razón social Consport (Consport Piscinas, SRL.), representada por [redacted].

3. La defensa a ambos recursos de casación fue presentada por [redacted], mediante memorial depositado en fecha 21 de abril de 2026, en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia suscrito por su abogado constituido Lcdos. [redacted] y [redacted].

II. Antecedentes

4. Sustentado en una alegada dimisión justificada, [redacted] incoó una demanda en pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos,

salario adeudado, seis meses de salarios en virtud del artículo 95, ordinal 3° del Código de Trabajo e indemnización en reparación por daños y perjuicios, contra Consport Piscinas SRL., y Construpools, SRL., dictando el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Altagracia, la sentencia laboral núm. 651-2024-SSEN-00047, de fecha 23 de enero de 2024, la cual excluyó a la empresa Construpools EIRL., y al señor [redacted], por no ser empleadores del trabajador demandante, se declaró injustificado el despido y resuelto el contrato de trabajo que ligaba a las partes, con responsabilidad para la empresa demandada, se condenó a la parte demanda pagar a favor del demandante las prestaciones laborales y los derechos adquiridos, más la suma de seis (6) meses de salarios que habría recibido el trabajador demandante desde el día de su demanda hasta la fecha de la sentencia definitiva dictada en última instancia, por aplicación del artículo 95 del Código de Trabajo, rechazó la demandan en daños y perjuicios por falta de base legal y falta de fundamento jurídico.

5. La referida decisión fue recurrida en apelación de manera principal parcial, por [redacted], y, de manera incidental, por las empresas Consport Piscinas, SRL., y Construpools Bávaro, EIRL., L dictando la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís, la sentencia

núm. 336-2026-SSEN-00060, de fecha 24 de noviembre de 2025, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

"**PRIMERO:** Se declara regular, buena y válida en cuanto a la forma, el recurso de apelación principal parcial incoado por el señor [redacted], en contra de la sentencia laboral núm. 651-2024-SSEN-00047, de fecha veintitrés (23) del mes de enero del año dos mil veinticuatro (2024), dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de la Altagracia, por haber sido hecho conforme a la ley. **SEGUNDO**: Se declara regular, buena y válida en cuanto a la forma, el recurso de apelación incidental incoado indistintamente por las empresas Construpools (Construpools Bávaro), E.I.R.L. y Cosport (Consport Piscinass), S.R.L., en contra de la sentencia laboral núm.651-2024-SSEN-00047, de fecha veintitrés (23) del mes de enero del año dos mil veinticuatro (2024), dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de la Altagracia, por haber sido hecho conforme a la ley. **TERCERO:** En cuanto al fondo esta corte modifica la sentencia recurrida marcada con el núm. 651-2024-SSEN-00047, de fecha veintitrés (23) del mes de enero del año dos mil veinticuatro (2024), dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de la Altagracia, por los motivos expuestos para que en su parte dispositiva literalmente diga de la siguiente manera: 1º) Se declara buena y válida en cuanto a la forma la demanda en cobro de prestaciones laborales, daños y perjuicios por despido injustificado, interpuesta por el señor [redacted] contra las empresas Cosport SRL (Consport Piscinas SRL) y Construpools, E.I.R.L (Construpools Bávaro, E.I.R.L.) y el señor [redacted], por haber sido hecha conforme a las normas del derecho del trabajo. 2º): Se excluye de la presente demanda al señor [redacted], por no ser empleador del señor [redacted] y por los motivos expuestos. 3°): Se declara injustificado el despido

ejercido por la empresa Consport (Consport Piscinas, SRL, contra el señor [redacted] y resuelto el contrato de trabajo que ligaba a las empleadora empresas Consport Piscinas SRL y Construpools Bávaro, E.I.R.L., por culpa de ambos empleadores y con responsabilidad para ellos, por los motivos expuestos y constituir un conjunto económico (Art. 13 del Código de Trabajo). 4º): Se condena de manera conjunta y solidaria a las empresas Consport Piscinas SRL y Construpools Bávaro, E.I.R.L., a pagarle al trabajador [redacted], las prestaciones laborales y derechos adquiridos siguientes: A) La suma de RD$257,087.70, por concepto de 28 días de preaviso al tenor del artículo 76 del Código de Trabajo; B) La suma de RD$2,745,328.30, por concepto de 299 días de salario ordinario correspondiente al auxilio de cesantía prevista en el artículo 80 del Código de Trabajo; C) La suma de RD$165,270.60 por concepto de 18 días de vacaciones del último año, por disposición del Art. 177 del Código de Trabajo; D) La suma de RD$218,799.91, por concepto de Salario de Navidad del último año laborado completo en el 2021, por disposición del Art. 219 del Código de Trabajo; E) La suma de RD$550,902.00, por concepto de 60 días de salarios ordinarios por concepto de participación en los beneficios de la empresa, Art. 223 del Código de Trabajo; F) La Suma de RD$1,312,799.46, por concepto de los seis (6) meses de salarios ordinarios que establece el artículo 95 del Código de Trabajo. Todo calculado en base a un salario ordinario de RD$218,799.91, pesos mensuales, o sea, un salario diario de RD$9,181.70 pesos diario, por el tiempo de duración del contrato de trabajo de 13 años. **CUARTO:** Se condena de manera conjunta y solidaria a las empresas Consport Piscinas SRL y Construpools Bávaro, E.I.R.L., a pagarle al trabajador [redacted], la suma de RD$ 437,599.82 pesos dominicanos por concepto del pago de los meses febrero y marzo de 2022, trabajados y dejados de pagar y por los motivos expuestos. **QUINTO:** Se condena de manera conjunta y solidaria a las empresas

Exp. núm.: 651-2022-ELAB-00295
Solicitudes núms.: 2026-R0398841 y 2026-R0398842
Recurrentes : Construpools Bávaro, EIRL. y Consport Piscinas SRL
Recurrido : [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

Consport Piscinas SRL y Construpools Bávaro, E.I.R.L., a pagarle al trabajador [redacted], la suma de RD$300,000.00 pesos dominicanos por concepto de los daños y perjuicios causándoles al no notificar ni comunicar el accidente ocurrido al trabajador [redacted], al Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales IDOPPRIL) y demás motivos contenidos en esta sentencia. **SEXTO:** Se condena de manera conjunta y solidaria a las empresas Consport Piscinas SRL y Construpools Bávaro, E.I.R.L., al pago de las costas del procedimiento y ordena su distracción a favor y provecho de los licenciados [redacted] y [redacted] quienes afirman haberlas avanzado en su totalidad. **SÉPTIMO:** Se comisiona al ministerial [redacted], alguacil de LA Corte 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 la razón social Construpool EIRL., invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: "**Primer medio**: Desnaturalización de los hechos. **Segundo medio:** Falta de ponderación de documentos en su verdadera magnitud. **Tercer medio**: Falta de base legal y errónea interpretación de la ley" (sic).

7. Por su lado, la parte recurrente la razón social Consport (Consport Piscinas, SRL.), no enuncia en su recurso de casación de forma puntual los medios de casación, sino que de manera

general desarrolla los vicios atribuidos a la sentencia impugnada, lo que impide su enunciación específica en este apartado.

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 la fusión de los expedientes de ambos recursos de casación

9. De conformidad con el artículo 25 de la Ley núm. 2-23, de fecha 17 de enero de 2023, sobre Recurso de Casación, la fusión de expedientes o recursos es una facultad de la corte de casación cuando lo aconseja una buena administración de justicia, siempre que la unión de varios expedientes pueda ser decidida, aunque por disposiciones distintas, por una misma sentencia. En el presente caso, aunque los recurrentes han interpuesto por separado sus recursos de casación quedando designadas las solicitudes núms. 2026-R0398841 y 22026-R0398842, para una buena administración de justicia y en razón de que se trata de recursos contra la misma sentencia, procede fusionarlos para sean

deliberados, dirimidos y fallados mediante la misma sentencia, como se hará constar a continuación.

VI. Sobre el interés casacional

10. 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.

11. 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 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.

12. 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

Exp. núm.: 651-2022-ELAB-00295
Solicitudes núms.: 2026-R0398841 y 2026-R0398842
Recurrentes : Construpools Bávaro, EIRL. y Consport Piscinas SRL
Recurrido : [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

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.

13. En cuanto a los medios de casación por violación a reglas para el dictado de la sentencia a cargo de los jueces y tribunales (interés casacional presunto de conformidad al primer acuerdo pleno no jurisdiccional suscrito por los jueces de esta Tercera Sala).

14. Conviene destacar que estas 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. Se trata de deberes formales de los jueces cuya ausencia provoca

que la sentencia así emitida se considere 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 contexto, cuando el recurso de casación se funde en infracción a las normas de naturaleza procesal que deben ser observadas al momento de dictarse las sentencias; y cuando el recurso de casación se funde en que la parte recurrente no fue oída o debidamente citada en el proceso celebrado ante los jueces del fondo que dictaron la sentencia impugnada; de acuerdo a los ordinales 5 y 6 del interés casacional presunto en materia procesal laboral tienen una relevancia especial; en razón del particularismo[1], los principios[2] y los fundamentos de su naturaleza por la forma y acontecimientos que se dan en la misma; tomando en cuenta como base el acuerdo del Pleno de la Tercera Sala de esta Suprema Corte de Justicia y segundo la teoría clásica, relativos a los vicios ocurridos en la actividad procesal, *productos de la ejecución procesal, ya sea de inejecución en omittendo o de inejecución en in faciendo, que no son más que los vicios de actividad*[3]; el acuerdo del Pleno de la Tercera Sala, debe ser

[1] Barbagelata, [redacted]. Curso sobre la evolución del Pensamiento juslaboralista. Fundación de Cultura Universitaria FCU. 1º de octubre 2009, 1era Reimpresión 2016, Montevideo, Uruguay, págs. 203-221.
[2] [redacted], Pla. Los Principios del Derecho del Trabajo. Depalma, 3ra edición actualizada, Buenos Aires 1998.
[3] Calamandrei, Piero. La Casación Civil, volumen III, Oxford, México, abril 2000, págs. 157-190

entendido en materia laboral en forma razonable y lógica de la naturaleza, el interés casacional debe ser entendido acorde a la teoría clásica, el interés casacional presunto debe verse en lo relativo a los llamados errores de actividad y errores de juicio del juez[4], que son necesarias examinarlas, dar cumplimiento al objeto y finalidad del recurso de casación.

16. Aclarado lo anterior, el examen del recurso de casación de la recurrente Construpools Bávaro EIRL., permite advertir que se trata de medios relativos: *1) a la desnaturalización de los hechos; 2) falta de ponderación de documentos en verdadera magnitud y falta de base legal;* mientras del recurso de casación interpuesto por Consport Piscinas SRL., invoca *falta de base legal, desnaturalización de los hechos, el derecho y documentos depositados y falta de motivos*, medios alegados que concretizan un interés casacional presunto, pues se tratan de errores que tienen que ver con los deberes funcionales del juez y del procedimiento, en consecuencia, se procede a su examen sin tener que verificarse el filtro de admisibilidad instituido para el interés casacional objetivo.

[4] Calamandrei, Piero. Ob. Cit. pág. 162.

a) en cuanto al recurso de casación interpuesto por la razón social Construpools Bávaro EIRL

17. Para apuntalar a su primer y parte del segundo medio de casación los cuales se analizan de forma reunida por su estrecha vinculación y por resultar más útil a la mejor solución que se le dará al caso, la parte recurrente sostiene, en esencia, que la corte *a qua* al establecer erróneamente la existencia de un conjunto económico entre las empresas Construpools Bávaro EIRL., y Consport Piscinas SRL., ha incurrido en el vicio de desnaturalización de los hechos ya que no le fue aportado ningún tipo de prueba de la pudiera extraer que entre el ahora recurrido y la empresa Construpool EIRL., hayan mantenido un vínculo laboral, limitándose el tribunal de alzada a establecer que el demandante principal prestaba trabajo personal para dicha empresa, sin señalar que tipo de trabajo y donde prestaba estos servicios, pues el trabajador no aportó ningún elemento mediante el cual se pudiera establecer la existencia de una unidad de gestión, que las empresas compartiera directivos, oficinas, recursos humanos o infraestructura técnica.

18. Señala además la parte recurrente que a la corte *a qua* le fueron aportados la planilla del personal fijo, la nómina de empleados y la planilla de la

seguridad social de la empresa Construpool EIRL, documentos que no fueron ponderados por la alzada y con los cuales se demostraba que se trata de compañías distintas, con personería jurídica propia y con administradores distintos con dirección o domicilio distintos, con diferentes órgano de gestión, fundamentando su decisión en las declaraciones de un testigo que se limita a establecer que el salario rondaba en unos RD$200,000.00, según lo que escuchaba.

19. La valoración de los medios requieren referirnos a las incidencias suscitadas en el proceso ante la jurisdicción de fondo, establecidas de la sentencia impugnada y de los documentos por ella referidos: a) que [redacted] sustentada en una alegada dimisión justificada, incoó una demanda en reclamación de prestaciones laborales, derechos adquiridos, salarios pendientes por los meses de febrero, marzo, abril y mayo del 2022, aplicación del artículo 95 ordinal 3 del Código de Trabajo e indemnización por daños materiales y morales sufridos como consecuencia del accidente de trabajo y el no reporte a las autoridades, así como también que se condene de manera conjunta y solidaria a Construpools EIRL., y al señor [redacted], fundamentado en que mantuvo una relación de índole laboral y de manera subordinada con su empleador, por espacio de trece (13)

años devengando un salario diario de RD$9,181.70 como encargado de Plomería de Consport Piscinas SRL, hasta que dimitió en fecha 04 de mayo de 2022 por no reportar el accidente de trabajo a las autoridades del Instituto Dominicano de Prevención y protección de Riesgos Laborales (Indopril), los demandados Consport Piscinas SRL., y [redacted] en su defensa solicitaron que se rechace que la demanda por improcedente, mal fundada y carente de base legal, mientras que el codemandado Construpools Bávaro EIRL., solicitó que se rechace la demanda por improcedente mal fundada y carente de base legal por no existir vínculo laboral entre el demandante y la codemandada; b) que el tribunal de primer grado excluyó de la demanda a [redacted] y la codemandada Construpool EIRL., por no ser empleadores del trabajador demandante, declaró el contrato de trabajo resulto por despido injustificado y condenó a Consport Piscinas SRL., al pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos, y seis (6) meses de salario en virtud del artículo 95 ordinal 3 del Código de Trabajo; c) inconforme con la descrita decisión el señor [redacted] interpuso un recurso de apelación parcial mediante el cual solicitó la revocación de la sentencia de primer grado en su ordinal segundo de la misma el cual excluye a Construpools EIRL., por no ser empleadora del

trabajador y, en consecuencia, se mantenga como empleadora solidaria que se modifique el ordinal tercero de la sentencia en cuanto a la duración del contrato de trabajo estableciendo un tiempo de trece (13) años en vez de cuatro (4) años y nueve (9) meses, para fines de cálculo de prestaciones laborales y derechos adquiridos e igualmente que se modifique el salario mensual consignado en la suma de RD$137,500 estableciendo que el salario correcto es de RD$9,181.70, condenar a los recurridos al pago de RD$5,000,000.00 por reparación de daños y perjuicios materiales y morales sufridos por el trabajador a consecuencia del accidente de trabajo y el no reporte de este ante el Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riegos Laborales (Indopril), y tomar en cuenta la indexación de la moneda en virtud del artículo 537 del Código de Trabajo, mientras que la parte recurrida Consport Piscinas SRL., acompañada de su escrito de defensa presentó recurso de apelación incidental solicitando que se revoquen los ordinales primero, tercera, cuarto, quinto, séptimo y octavo de la sentencia impugnada referentes a declaratoria de admisibilidad de la demanda, declaratoria de despido injustificado y resolución del contrato de trabajo, condena a la parte demanda al pago de prestaciones, derechos adquiridos y salarios por aplicación del artículo 95 ordinal 3 del Código de Trabajo, indización de la

moneda y condenación en costas; y c) que mediante la sentencia ahora impugnada, la corte *a qua* modificó la sentencia de primer grado en cuanto a los siguientes puntos: declaró injustificado el despido ejercido por la empresa Consport Piscinas SRL., contra [redacted] y resuelto el contrato de trabajo que lo ligaba a las empleadoras empresas Consport Piscinas SRL., y Construpool Bávaro EIRL., por constituir un conjunto económico, condenando de manera conjunta y solidariamente a pagarle al trabajador las prestaciones y derechos adquiridos calculado en base a un salario ordinario de RD$218,799.91 mensuales, es decir, un salario diario de RD9,181.70 por el tiempo de duración de 13 años; asimismo, condenó de manera conjunta y solidariamente a las empresas empleadoras a pagar al trabajador los meses de febrero y marzo del 2022 así como la suma de RD$300.000.00 por concepto de daños y perjuicios causados al no notificar ni comunicar el accidente ocurrido al trabajador al Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (Indopril).

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

"En cuanto al contrato de trabajo, duración y salario 9) Alega en su escrito de demanda primigenia el señor [redacted], "que entre los señores Consport, S.R.L., Construpools, EIRL, el señor [redacted] de

Exp. núm.: 651-2022-ELAB-00295
Solicitudes núms.: 2026-R0398841 y 2026-R0398842
Recurrentes : Construpools Bávaro, EIRL. y Consport Piscinas SRL
Recurrido : [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

Oliveira, empleador y el trabajador [redacted], existió un contrato de trabajo por tiempo indefinido, el cual tuvo una duración de 13 años, devengando un salario promedio de RD$9,1181.70 pesos diario, en sus funciones de Encargado de Plomería y electricidad de dichas compañías". 10) La parte demandada primigenia: empresas Construpools Bávaro, S.R.L., y el señor [redacted], niegan el contrato de trabajo, alegando en su escrito de apelación incidental: "entendemos que en el caso de la empresa Construpools Bávaro S.RL., no son aplicables, ya que, no existe relación de trabajo entre las partes", "la relación nunca fue laboral entre las partes". "Nunca el señor [redacted], ni ninguno de los hombres de su cuadrilla ha hecho nada los días de fiestas ni los Domingos". 11) 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 y que el contrato de trabajo es la condición única y, a la vez, necesaria, para que una persona adquiera la calidad de trabajador o de empleador, siendo la prestación del servicio, la remuneración y la subordinación jurídica los elementos constitutivos del contrato de trabajo. El imperio de la presunción establecida en el artículo 15 del Código de Trabajo, que presume la existencia del contrato de trabajo en toda relación de trabajo personal y desplaza el fardo de la prueba hacia el demandado, quien debe probar que la relación de trabajo era como consecuencia de otro tipo de relación contractual y no por el efecto de un contrato de trabajo, (Sentencia No.30 del 26 de septiembre de 1997, Boletín Judicial No.1042, pág. No.316); por lo que, para la parte demandante, beneficiarse de esta presunción, debe probar que prestó un servicio personal a la parte demandada. El contrato de trabajo es un contrato realidad, porque no es el que consta en un escrito o pacto cualquiera, sino el que se ejecuta en hechos (Principio IX del C.T.), poco importa cómo le han designado las partes.

Exp. núm.: 651-2022-ELAB-00295
Solicitudes núms.: 2026-R0398841 y 2026-R0398842
Recurrentes : Construpools Bávaro, EIRL. y Consport Piscinas SRL
Recurrido : [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

Lo que sí importa es que, si ese contrato contiene la prestación de un servicio personal subordinado y el pago de una retribución, es un contrato de trabajo. Además, "la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indefinido no está determinada por la forma de computarse la remuneración del trabajador, sino por el hecho de que éste realice labores permanentes, las cuales se caracterizan por satisfacer necesidades normales, constantes y uniformes, que laboren ininterrumpidamente y que su contratación se haya hecho por una duración indefinida" (Sentencia No.37 del 17 de diciembre de 1997, Boletín Judicial No.1045, pág. No.548). 12) Existe contrato de trabajo entre las empresas Construpools Bávaro, S.R.L. y Consport, S.R.L., por los siguientes motivos: A) Existe depositada en el expediente la comunicación de despido del trabajador [redacted], mediante la cual la empresa Consport Piscinass, S.R.L., comunica el despido del trabajador al "Ministerio de Trabajo Representación Local Verón Punta Cana", por alegada violación al artículo 88, ordinales 3º y 4º del Código de Trabajo, y solamente puede ejercer el despido de un trabajador quien es su empleador y el despido pone termino al contrato de trabajo entre las partes, por tanto, es cierto que la empresa Consport Piscinass, S.R.L., es empleadora del trabajador [redacted]. B) Alega en su escrito de defensa la parte correcurrida incidental empresa Construpools, S.R.L., "qué el señor [redacted], es una persona que presta sus servicios a diferentes personas, instituciones y empresas sin ser empleado de estas, es decir realiza chiripas a quién solicite sus servicios; así mismo ofrece los servicios igualados sin que medie contrato de trabajo entre las partes; a tales fines tenía una iguala de servicios con la empresa Construpools Bávaro, S.R.L., No existía contrato de trabajo ni se daban las condiciones establecidas en el artículo 1 del código de trabajo de la República Dominicana. Ante esta afirmación, si bien es cierto que constituye un medio de defensa y no una confesión, también es cierto que constituye un medio

para fijar los hechos y cuáles son contestado y cuáles no, lo que trae como consecuencia qué mutatis mutandis a reconocer la prestación de un servicio por igualas debió demostrar y no lo hizo qué el servicio por iguala que realizaba el señor [redacted], era independiente, o sea que no había subordinación jurídica lo que no ha demostrado y conforme al artículo 15. del Código de Trabajo, "se presume, hasta prueba en contrario, la existencia del contrato de trabajo en toda relación de trabajo personal". C) Además de lo precedentemente indicado se confirma que el señor [redacted], laboraba tanto para la empresa Consport Piscinas, S.R.L., como para Construpools de Bávaro, E.I.R.L., el testimonio del señor [redacted], quien testificó ante esta corte en fecha 01 de octubre de 2024, que el señor [redacted] "trabajaba para la empresa Consport, S.R.L.," como "encargado de plomería" y al preguntarsele: ¿Efraim estaba en nómina de una compañía o ambas compañías? Respondió: "tenía dos ID, entraba por cualquiera de las dos vías", "él era el encargado de plomería". Que "esas empresas" "no son empresas distintas y no tienen dos propietarios", "envía a realizar tareas para ambas compañías y le pagan como si fuera una sola persona". "La diferencia es que una establece un precio posible y la otra, un precio imposible. Es decir, que el señor Mateo las pones a competir entre sí"; lo que además fue confirmado por el testimonio del señor [redacted], quien declaró en primer grado "tuvimos en la misma obra de Hard Rock", "tengo alrededor de 10 años en las diferentes obras de la zona de Bávaro". Efraim era "jefe de promería" y "su jefe inmediato era un señor llamado Mateo". Que "el señor Efraim trabajaba "en dos compañía una se llamaba Consport y la otra Construpools" y al preguntarsele: ¿Usted recuerda si el señor Efraím tenía alguna flotilla de nombre a su cargo o sea empleados de él? Respuesta: "no, él no llevaba hombres, los hombres estaban allá, llegaban en su vehículo y se ponían a cargo porque él era el jefe". ¿De cuáles

compañía él era el jefe de la florería? Respuesta: "de las dos que dije Consport y Construpools". Testimonios estos que prueban que el señor [redacted] prestaba sus servicios personales subordinados y pagados a ambas compañía con las que tenía dos ID (identificación o igual código), lo que mutatis mutandis evidencia de manera clara y fehaciente la existencia de un conjunto económico de lo establecido en el artículo 13 del Código de Trabajo, que dispone: "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". La maniobra fraudulenta queda comprobada con el testimonio de los dos testigos indicados, principalmente por los dos ID que disponía dicho trabajador para ambas empresas y el hecho de que los indicados testigos están conteste de que ambas empresas "eran la misma" en su actuación "no eran empresas distintas", les "enviaban a realizar tareas para ambas compañías y pagan como si fuera una sola persona" (testimonio del señor [redacted]). D) Por los motivos precedentemente indicados evidentemente las empresas Construpools Bávaro, S.R.L. y Conspoll, S.R.L., eran las verdaderas empleadoras del [redacted] y nadie más y tal como se indica más arriba ambas constituían un conjunto económico que implica solidaridad con relación a los derechos laborales correspondientes al señor [redacted], por lo que es evidente que el señor [redacted], debe ser excluido del presente caso. Además de que no existe prueba en el expediente de que dicho trabajador le prestara un servicio personal subordinado al señor [redacted]" (sic).

21. En cuanto a la desnaturalización de los hechos, vicio que la parte recurrente atribuye al fallo atacado, esta Tercera Sala ha referido constantemente que: *Para que exista desnaturalización de los hechos es necesario que los jueces den un sentido contrario a dichos hechos un sentido distinto al que realmente tienen, o que de las declaraciones de los testigos los jueces del fondo se han apartado del sentido y al alcance de los testimonios y documento*[5].

22. Debe resaltarse que, en un caso similar, donde se discutía la solidaridad, esta Tercera Sala refirió que: *cuando un trabajador labora en más de una empresa, ambas son solidariamente responsables, aún sin la comisión de fraude*[6].

23. En la especie, de la lectura de los fundamentos de la decisión dictada por la corte *a qua*, esta Tercera Sala pudo comprobar, que los jueces de la alzada no incurrieron en el vicio denunciado por la parte recurrente en su primer y segundo medios de casación, debido a que, haciendo uso de la facultad prevista en el artículo 542 del Código de Trabajo y en apego a la primacía de la realidad, mediante el análisis de los testimonios de [redacted] y [redacted] determinó que [redacted] prestaba sus servicios para las empresas Consport Piscinas SRL., y Construpool Bávaro

[5] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 45, 17 de septiembre de 2015, BJ. 1246, págs. 1512-1513
[6] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 033-2020-SSEN-00663, 28 de octubre de 2020.

EIRL., de donde se desprende, conforme a la jurisprudencia citada previamente, que ciertamente debían responder solidariamente frente a los hoy recurridos; por lo tanto, contrario a lo argumentado en el medio que se examina, los jueces no se apoyaron exclusivamente en las disposiciones del artículo 13 del Código de Trabajo, y formaron sus premisa sin incurrir en desnaturalización en el sentido de los hechos comprados, razón por la cual procede desestimar este aspecto del recurso de casación.

24. De igual forma para desvirtuar la premisa formada por los jueces del fondo con relación al conjunto económico, la recurrente expone que no se ponderaron los elementos incorporados al proceso.

25. Relacionado con este aspecto, resulta oportuno indicar que los tribunales no tienen la obligación de detallar particularmente los documentos de los que extraen los hechos por ellos comprobados, siendo suficiente que digan que lo han establecido de los documentos de la causa[7]; que además la falta de ponderación de documentos solo constituye una causal de casación cuando se trate de piezas relevantes para la suerte del litigio, habida cuenta de que ningún tribunal está obligado a valorar extensamente todos los documentos

[7] SCJ, Primera Sala, sent. núm. 59, 31 de enero de 2019

que las partes depositen, sino solo aquellos que puedan ejercer influencia en el desenlace de la controversia.

26. En la especie, del análisis de la sentencia impugnada no se advierte que la corte *a qua* haya incurrido en el vicio de la falta de ponderación toda vez que ha señalado mediante cuales elementos de prueba ha considerado para determinar que las empresas en cuestión formaban un conjunto económico, situación que no cambia por el hecho de demostrar que estas tiene personería jurídica separada o por el hecho de que el trabajador no figure en la nómina o plantillas del personal fijo de Construpool EIRL., y demás documentos que sometía ante otras instituciones, ya que, tal como lo ha señalado la corte en la decisión impugnada se trata de una condena solidaria por estar ambas empresas ligadas de manera tal que conforman un conjunto económico y el trabajador haber prestado servicios en beneficio de las mismas, razón por la cal procede desestimar este aspecto del recurso de casación.

27. Para apuntalar aspectos de su segundo medio y su tercer medio de casación, la parte recurrente, señala en síntesis, que la corte *a qua* a incurrido en el vicio de falta de ponderación de la prueba en su verdadera magnitud y falta de base legal al no acreditar la plantilla de personal fijo para determinar el salario alegando como que las mismas no tienen sello ni firma

Exp. núm.: 651-2022-ELAB-00295
Solicitudes núms.: 2026-R0398841 y 2026-R0398842
Recurrentes : Construpools Bávaro, EIRL. y Consport Piscinas SRL
Recurrido : [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

desconociendo la corte que se trata de un documento de forma electrónica mediante el portal digital del Ministerio de Trabajo, y además sin que la parte demandante haya controvertido este documento, el cual por demás es la prueba por excelencia en virtud del artículo 16 del código de Trabajo para establecer el salario devengado por el trabajador y el tiempo por el cual ha prestado sus servicios. Aduce el recurrente que otro aspecto que la corte *a qua* no tomó en cuenta es que la empresa Construpool EIRL., tenía apenas cuatro (4) años de haber sido constituida al momento de demanda por lo que no podía en ese sentido el trabajador demandante tener 13 años trabajando en la misma, lo cual se comprueba con los elementos de prueba consistentes en Certificado de Registro Mercantil de la empresa y plantilla de personal fijo. De igual forma señala que también se desprende que del estudio de los documentos no valorados por la corte que la empresa Construpool EIRL., no estaba en la obligación de tener constituido el comité de higiene y seguridad ya que esta obligación solo aplica para aquellas empresas que tengan más de 15 empleados no siendo este el caso de Construpool EIRL.

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

Exp. núm.: 651-2022-ELAB-00295
Solicitudes núms.: 2026-R0398841 y 2026-R0398842
Recurrentes : Construpools Bávaro, EIRL. y Consport Piscinas SRL
Recurrido : [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

"13) CON RELACIÓN AL SALARIO Y DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Alega en su demanda primigenia el trabajador recurrente principal que su contrato de trabajo tuvo una duración de 13 años y que devengaba un salario de "RD$9,181.70 pesos diario", sin embargo, el juez a-quo en su sentencia fijó el salario del trabajador recurrente principal en RD$137.500 pesos mensuales y la duración del contrato de trabajo en 04 años, nueve (09) meses y veintisiete (27), lo que es objeto de apelación en la presente instancia. Por su parte la recurrida y recurrente incidental han solicitado lo siguiente: "Primero: en cuento a la empresa Construpools, S.R.L., verificar y comprobar que consta en el expediente la planilla del personal fijo que indica el tiempo y el salario, el registro mercantil de ambas empresas, por la cual se determinan que se tratan de compañías distintas, RNC distintos y personalidad jurídica propia. Verificar y comprobar que primero hubo un despido que rompe el contrato de trabajo entre las pares y luego una demisión cuando el contrato de trabajo ya no existía. Por consiguiente, solicitamos que sean acogidas todas y cada una de las conclusiones vertidas en nuestro escrito de defensa y apelación incidental" (sic). 14) Visto lo precedentemente indicado: ante esta Corte no ha sido depositado ningún tipo de documento válido legalmente que pueda evidenciar el verdadero salario devengado por el trabajador como tampoco la duración del contrato de trabajo y probada la prestación del servicio personal, como se indica más arriba, era al empleador a quien le corresponde demostrar que dicho trabajador devengaba un salario diferente al que reclama, así como también que la duración del contrato de trabajo entre las partes era otra diferente a la indicada por dicho trabajador y no lo hizo y los jueces apoderados no pueden ni deben sustituir a ninguna de las partes utilizando al respecto su papel activo, pues no en vano dispone el artículo 15 del Reglamento No. 253-93, sobre la aplicación del Código de Trabajo y el artículo 16 del Código de Trabajo, respectivamente que "todo

empleador está obligado a presentar al Departamento de Trabajo, dentro de los quince días siguientes al inicio de sus actividades, una relación certificada del personal que emplee con carácter fijo por tiempo indefinido o para una obra o servicio determinados, indicando el salario correspondiente a cada trabajador, su nombre, nacionalidad, ocupación, número y serie de la cédula personal de identidad y su sexo; avalado por el artículo 16 del Código de Trabajo, que dispone: "las estipulaciones del contrato de trabajo, así como los hechos relativos a su ejecución o modificación pueden probarse por todos los medios. Se exime de la carga de la prueba al trabajador sobre los hechos que establecen los documentos que el empleador, de acuerdo con el Código de Trabajo y sus reglamentos, tiene la obligación de comunicar, registrar y conservar, tales como planillas, carteles y el Libro de Sueldos y Jornales". "El trabajador está exento de hacer la prueba, sobre el salario devengado, lo que significa que la suma invocada por un trabajador demandante como el monto de ese salario, se presume cierta hasta tanto el empleador demuestre lo contrario; que para que una planilla o cualquier otro de los documentos señalados en el Art. 16 del Código de Trabajo sirva como prueba para combatir tal presunción, es menester que la misma haya sido registrada y verificada por las autoridades de trabajo durante la vigencia del contrato y no después de este haber cesado (Sentencia No. 25, Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia del 25 de julio 2001, [redacted].1088, págs. 889-890)". 15) Las dos fotocopias depositadas en el expediente sobre Planilla de Personal Fijo, relativa a distribución de horario año reportado 2022 y la otra sobre "Planilla de Personal Fijo-Anexo" año reportado 2022, no merecen credibilidad a los jueces de esta corte por la sencilla razón de que no contienen firmas ni sellos de la empresa ni de ninguna persona, carecen de firmas responsables, así como del acuse de recibo por parte de las autoridades de trabajo, especialmente por la representación local de trabajo del Ministerio de Trabajo

correspondiente. Y es "que uno de los hechos, que como consecuencia del citado artículo, el trabajador está exento de hacer la prueba, es el salario devengado, lo que significa que la suma invocada por un trabajador de mandante como el monto de ese salario, se presume cierta hasta tanto el empleador demuestre lo contrario; que para que una planilla o cualquier otro de los documentos señalados en el Art. 16 del Código de Trabajo sirva como prueba para combatir tal presunción, es menester que la misma haya sido registrada y verificada por las autoridades de trabajo durante la vigencia del contrato y no después de este haber cesado (Sentencia No. 25, Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia del 25 de julio 2001, [redacted].1088, págs. 889-890). "Carece de valor probatorio la planilla del personal fijo redactada en forma incompleta sin sello ni firma" (Sentencia No. 26, Tercera Sala, 22 de Sept. 2004, [redacted].1126, Vol. II, pág. 169-175). Tampoco existe depositado en el expediente el Libro de Sueldos y Jornales ni nóminas de pagos algunos, careciendo de pertinencia jurídica la fotocopia sobre movimiento bancario o "número de cuenta 729132373, a nombre de la señora [redacted], or Sr. [redacted], en razón además de que la señora [redacted], no es parte del proceso y el "estado de cuenta" de fechas: 06 septiembre 2021, 06 diciembre 2021 y 05 de enero 2022, no contienen pagos algunos de parte de las empresas demandadas ahora recurridas y recurrentes incidentales; por tanto y por aplicación del artículo 16 del código de trabajo, esta Corte fija la duración del contrato de trabajo en 13 años, pues además el testigo [redacted], testificó ante esta Corte en fecha 01 de octubre de 2024, que "cuando entró a trabajar en el año 2009, ya el señor [redacted] estaba ahí" laborando y el salario devengado por el trabajador [redacted] en RD$9,181.70 pesos diario", o sea, RD$218,799.91 pesos mensuales, fijado así no por las declaraciones de referencia del testigo [redacted] que testificó en primer grado, que escuchó de sus

compañeros que el salario de [redacted] era de RD$200,000.00 pesos", pues este testimonio en este sentido y solo con relación al monto del salario, constituye un testimonio de referencia en cuanto al monto del salario no así sobre los demás aspecto de su testimonio y por aplicación de la parte in fine del artículo 16 del Código de Trabajo, esta corte fija el salario del trabajador en el monto precedentemente indicado: RD$9,181.70 pesos diario", o sea, RD$218,799.91 mensuales (…) 23) Es obligación sustancial del empleador cumplir con su deber de seguridad de todos sus trabajadores, asegurando su protección durante la jornada de trabajo. Esto significa que no solo debe darte herramientas en buen estado, sino garantizar un entorno de trabajo libre de violencia. Si el agresor es un compañero: El empleador es responsable si conocía antecedentes de violencia de esa persona y no tomó medidas, o si el ambiente de trabajo fomentaba conflictos. Cuando un trabajador es agredido con una herramienta del oficio, se analizan varios fallos preventivos: a) Falla en la Vigilancia: El empleador debe supervisar que las herramientas se usen exclusivamente para el fin laboral. b) Riesgos Psicosociales: La ley exige evaluar el clima laboral. Una agresión física suele ser el resultado de un entorno de estrés o acoso (mobbing) no gestionado. c) Falta de Protocolos: Si la empresa no tiene un manual de convivencia o protocolos de actuación ante conflictos, está incumpliendo su normativa de prevención. D) Cuando la agresión ocurre en el lugar de trabajo y durante la jornada, se califica legalmente como un accidente de trabajo y el hecho de que se use una "herramienta de trabajo" -como lo es una pala- utilizada como arma agrava la situación, ya que el empleador es el responsable legal de la custodia y el uso correcto de esos implementos dentro de sus instalaciones y no consta en el expediente que el empleador tenía formado un Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo, obligación sustancial que pone a su cargo el Reglamento No.522-06, del 17 de octubre de 2006, que se aplica a todas las

ramas de las actividades laborales que sean ejecutadas en el ámbito Nacional. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y a participar en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las acciones preventivas. La Constitución Dominicana, dispone en su artículo 62.8 que ". El empleador debe garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, salubridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. Una de las características principales sobre la garantía de la salud y seguridad en el empleo establecida en la constitución, es su naturaleza esencialmente preventiva, es decir, requiere de políticas y acciones concretas que tiendan a evitar el daño a la salud de los trabajadores por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo cual es robustecido por los artículos 1, 3 y 5 del Convenio núm. 187 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo del año 2006, ratificado por la República Dominicana mediante Resolución dictada en fecha 27 de enero del 2009, del Congreso Nacional. Los artículos 44, ordinal 3, y 46, ordinales 1, 2 y 3, del Código de Trabajo, establecen obligaciones netamente preventivas en materia de seguridad en el empleo" (sic).

29. Ha sido jurisprudencia constante 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*[8]. Asimismo, *el artículo 16 del Código de Trabajo libera al trabajador de la prueba de los hechos que establecen los*

[8] SCJ, Tercera Sala, set, 31 de octubre de 2001, BJ 1091, págs. 977-985

documentos que el empleador de acuerdo con el código y sus reglamentos, deben comunicar, registrar y conservar, entre los cuales están las planillas, carteles y el libro de sueldos y jornales, siendo el salario uno de esos hechos, lo que obliga al empleador que invoca que la remuneración recibida por un trabajador es menor a la que este alega, a probar el monto invocado[9].

30. En lo referente a que la corte no ponderó las plantillas de personal fijo depositadas por la empresa para establecer el salario devengado por el trabajador y el tiempo de servicios, es preciso señalar que esta Corte de Casación se ha pronunciado en el sentido de que los jueces del fondo aprecian la fuerza probatoria de los documentos sometidos a su consideración de acuerdo con las circunstancias del caso, ejerciendo las facultades soberanas que les reconoce la jurisprudencia, regida por los principios de sinceridad, buena fe y razonabilidad.

31. En la especie de la sentencia impugnada se advierte que la corte *a qua* le restó credibilidad a los documentos denominados *"plantilla de personal fijo, relativa a distribución de horario año reportado 2022"* y *"planilla de personal fijo-Anexo año reportado 2022"*, por estos no contener firmas ni sellos, sin embargo, los jueces de la alzada no tomaron en cuenta que se trata de documentos que

[9] Sent. 30 de enero de 2002, págs. 591-596, BJ 1094.

son impresos vía el portal digital del Ministerio de Trabajo y cuya fuerza probatoria no está sujeta a la firma o sello que puedan contener, máxime cuando la parte demandante no controvertido los mismos, incurriendo el tribunal en desnaturalización de la prueba y falta de base legal.

32. Asimismo, la falta de ponderación de la planilla del personal fijo también impacta en el aspecto relacionado con la condena en daños y perjuicios por la ausencia del comité mixto de seguridad y salud en el trabajo, pues para retener este incumplimiento es necesario evaluar la cantidad de trabajadores que prestaban servicios para la hoy recurrente, situación a la que puede arribarse tras evaluar el aludido documento.

33. En cuanto a que la empresa Construpool EIRL, al momento de interponerse la demanda, tenía apenas cuatro (4) años de constituida, por lo que no es posible que el trabajador haya prestado servicios en la misma durante trece (13) años; y en cuanto a que esta no podía ser condenada al pago de daños y perjuicios por la no constitución del comité de higiene y seguridad, en razón de que dicha obligación solo aplica a empresas con más de quince (15) empleados, no siendo este el caso de Construpool EIRL; tal como se indicó en otro apartado de esta decisión, dicha entidad ha sido condenada de manera solidaria y conjunta con la empresa Consport Piscinas, SRL, por formar parte

de un mismo grupo económico, por lo tanto, independientemente de la fecha en que la primera mencionada fue constituía esto no destruiría la posibilidad de que el trabajador pudiera estar prestando servicios por más tiempo en beneficio de la segunda (lo que generaría que el tiempo prestado a esta le fuera oponible). En consecuencia, procede desestimar este aspecto del medio analizado.

b) en cuanto al recurso de casación interpuesto por Consport Piscinas, SRL.

34. Tomando en cuenta que ha sido acogido el primer recurso de casación interpuesto por Construpool EIRL., lo cual conllevó la casación parcial de la sentencia impugnada en cuanto al salario ordinario que devengaba el trabajador y la condena en daños y perjuicios por la falta del comité mixto de seguridad y salud en el trabajo, resulta innecesario referirnos a algunos de los argumentos presentados por la recurrente Consport SRL., como lo son los que persiguen anular la vertiente relacionada con la condena en daños y perjuicios por falta de comité de higiene y seguridad, el salario devengado por el trabajador, así como el salario de Navidad y los importes que corresponden por este derecho, así como los salarios de los meses de enero y febrero de 2022 (puntos dependiente del primero que se menciona por ser controvertidos en cuanto al monto de salario devengado por el trabajador), y la condena

solidaria y toda vez que estos aspecto han sido respondidos en otros apartados de esta sentencia.

35. Para apuntalar a un aspecto de los medios de casación, esta parte recurrente, establece, que la corte *a qua* al determinar que el trabajador laboró para la empresa demandada durante un período de trece (13) años, incurrió en el vicio de falta de ponderación de documentos. Alega que, de los documentos constitutivos de la empresa, así como de la planilla de personal fijo, se desprende que, al momento del despido del trabajador, la empresa contaba apenas con cuatro (4) años y algunos meses de haber sido constituida. Señala, además, que el documento idóneo para determinar el tiempo de servicio del trabajador es la referida planilla de personal fijo, y no los recibos de depósito correspondientes a los meses de septiembre de 2021 y enero de 2022 evaluados por la alzada.

36. Para responder a este aspecto conviene señalar que tal como se ha indicado en otra parte de esta sentencia la decisión impugnada se encuentra afectada del vicio de falta de base legal respecto a la no ponderación de los documentos denominados *"plantilla de personal fijo, relativa a distribución de horario año reportado 2022"* y *"planilla de personal fijo- Anexo año reportado 2022"*, siendo también las referidas planillas la prueba idónea para el establecimiento del

tiempo por el cual el trabajador prestó sus servicios a sus empleadores por también reseñar la fecha en que se inició la prestación de los servicios, especialmente en beneficio de Consport Piscinas, SRL.; por lo tanto, debido a que previamente también se omitieron valorar pruebas respecto al momento en el que fue constituida Construpools, Bávaro, EIRL.,, así como las referidas planillas del personal fijo de la primera mencionada, procede casar la sentencia en este aspecto, pues esta determinación no puede sostenerse.

37. Para apuntalar a otro aspecto de los medios de casación, la parte recurrente, establece, en síntesis, que la corte *a qua* atribuye responsabilidad a la empresa por una riña ocurrida entre personas y no de un accidente laboral, tomando en cuenta una certificación del Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (Idopril) depositada por el extrabajador, no obstante, no fue ponderada el acta de denuncia con la que el hermano del señor [redacted], denunció al Dicrim, el incidente ocurrido en el lugar del trabajo así como la copia de la cédula del otro trabajador que participó en la riña, documentos con los cuales se evidencia que no se trató de un accidente de trabajo sino de una riña entre trabajadores.

38. En cuanto al alegato de la falta de ponderación de pruebas que denuncia la recurrente, en la especie se observa que, como hecho cierto, la corte *a qua*

determinó que las heridas fueron como consecuencia de un conflicto con un compañero de trabajo y precisamente ese hecho es que pretende el recurrente probar con los documentos cuya falta de ponderación denuncia al señalar que: "la empresa Consport (Consport Piscinas S.R.L.), aporta como medio de prueba literal o escrita el acta de denuncia con la que el hermano del señor [redacted], denuncia al Dicrim, el pleito en el lugar de trabajo que sostuvo [redacted], con otro empleado; así como también la cédula del otro empleado del pleito, el cual también fue despido: por lo que, es evidente que, se trató de una riña no atribuible al empleador de dos trabajadores a los cuales por ese hecho, se despidieron; Que a tales fines el tribunal debió evaluar la denuncia hecha por el señor [redacted]. Contra su compañero de trabajo, sobre la riña" (sic).

39. En ese contexto, esta Tercera Sala ha evaluado los documentos señalados por la parte recurrente y ha podido advertir que estos no contienen una relevancia que habría podido arrojar una solución distinta a la premisa formulada por los jueces del fondo, pues se direccionan a demostrar la riña que como hecho cierto instituyó el tribunal de fondo; por lo tanto, procede descartar el vicio de falta de ponderación de pruebas documentales atribuido al fallo atacado. Asimismo, resulta oportuno también precisar que el

Exp. núm.: 651-2022-ELAB-00295
Solicitudes núms.: 2026-R0398841 y 2026-R0398842
Recurrentes : Construpools Bávaro, EIRL. y Consport Piscinas SRL
Recurrido : [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

recurrente no ha articulado adecuadamente este argumento respecto de por qué el hecho de que haya acontecido una riña por un compañero de trabajo no puede, según las normas instituidas al efecto, considerarse como un accidente de trabajo, razón por la que esta corte de casación no pudo adentrarse en esta vertiente al momento de evaluar este vicio de falta de ponderación.

40. Finalmente, conforme lo determinado previamente, esta Tercera Sala procederá a casar parcialmente la sentencia impugnada en cuanto a la determinación del salario devengado por el trabajador, así como también en cuanto a la condena en daños y perjuicios por la ausencia del comité mixto de seguridad y salud, y la determinación del tiempo de laborado del trabajador en las empresas instanciadas, rechazándose los recursos de casación interpuestos en sus demás aspectos.

41. 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.

42. De conformidad con las disposiciones del numeral 2 del artículo 55 de la Ley 2-23, 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.

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: CASA parciamente la sentencia núm. 336-2026-SSEN-00060, de fecha 24 de noviembre 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, en cuanto a la determinación del tiempo de servicios y el salario devengado por el trabajador, así como respecto de la condena en daños y perjuicios por la ausencia del comité mixto de

seguridad y salud en el trabajo y envía el asunto, así delimitado ante la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo.

SEGUNDO: RECHAZA los recursos de casación en los demás aspectos**.**

TERCERO: COMPENSA las costas del procedimiento.

Firmado: Manuel R. Herrera Carbuccia, Anselmo Alejandro Bello F., Rafael Vásquez Goico, [redacted] 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.