REPÚBLICA DOMINICANA
PODER JUDICIAL

# CORTE DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO JUDICIAL DE LA VEGA

**EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA**

Sentencia laboral núm. 479-2026-SSEN-00102 Expediente núm. 2
NCI núm.479-2025-ECON-00213
Parte recurrente: .
Parte recurrida: Hilsdale Assets, S.A. y señor .

En la ciudad de La Vega, República Dominicana, a los veintidós (22) días del mes de julio del año dos mil veintiséis (2026); años ciento ochenta y tres (183) de la Independencia y sesenta y tres (163) de la Restauración.

La Corte de Trabajo del Departamento Judicial de La Vega, localizada en la calle García Godoy No.32, esquina Duvergé y Monseñor Panal, ubicada en la tercera planta del palacio de justicia de esta ciudad de La Vega, integrada por los magistrados y magistradas, Miguel Patricio Minguijón Abreu, juez presidente, María Altagracia Ramos de la Cruz, jueza primera sustituta del presidente, Cristian de Jesús Paulino Baldera, juez segundo sustituto del presidente, Ramón Santiago Rosario Truffer, juez miembro, y Keyla Edigna Acosta Mena, jueza miembro; quienes dictan esta sentencia en sus atribuciones laborales y en audiencia pública, asistidos por la infrascrita secretaria , el alguacil de estrado y las vocales en representación de la nómina del Ministerio de Trabajo, señoras y .

Con motivo de un recurso de apelación interpuesto por el señor , dominicano, mayor de edad, soltero, portador de la cédula de identidad y electoral No.- 9, , quien tiene como abogados constituidos y apoderados especiales a los licenciados y , dominicanos, mayores de edad, solteros, abogados de los tribunales de la República, titulares de las cédulas de identidad y electoral Nos. y , con estudio profesional común abierto en la avenida Imbert, Aspen Plaza, No.23, segundo nivel, de la ciudad de La Vega, República Dominicana, en lo adelante, parte recurrente.

# CORTE DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO JUDICIAL DE LA VEGA

En contra de la Sentencia Laboral núm.0516-2025-SSEN-00097, de fecha veintinueve (29) del mes de agosto del año dos mil veinticinco (2025), dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat.

En el que figuran como partes recurrida, la empresa Hillsdale Assets, S.A., entidad comercial legalmente constituida de conformidad con las leyes de la República Dominicana, con su Registro Nacional de Contribuyentes número [redacted], con su asiento social [redacted], debidamente representada por su gerente general el señor [redacted], dominicano, mayor de edad, titular de la cédula de identidad y electoral número [redacted], domiciliado y residente en la ciudad de Santiago y el señor [redacted], quienes tienen como abogada constituida y apoderada especial a la Licda. [redacted], abogada de los tribunales de la República, registrada en el Colegio de Abogados de la República Dominicana con la matrícula No.16310-168-95, con estudio profesional abierto en el primer nivel del edificio ubicado en la intersección de las calles Colón y Las Carreras de la ciudad de La Vega, lugar donde hace elección de domicilio, en lo adelante, partes recurridas.

Respecto de esta apelación se conocieron tres (03) audiencias, las cuales se describirán más adelante, en fecha 27/01/2026, se celebró el preliminar de la conciliación, librando acta de no acuerdo entre las partes y la última audiencia fue conocida en fecha 03/06/2026, en ella las partes han concluido como figura en otro apartado.

## CRONOLOGÍA DEL PROCESO

En ocasión de la demanda laboral en pago de prestaciones laborales por despido injustificado, derechos adquiridos, daños y perjuicios y otros accesorios, interpuesta por el señor [redacted], en contra de la empresa Hillsdale Assets S.A., el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat, dictó la sentencia laboral núm.0516-2025-SSEN-00097, de fecha veintinueve (29) del mes de agosto del año dos mil veinticinco (2025), por cuya parte dispositiva:

*F A LL A:*

*"Primero: Declara de oficio la incompetencia de atribución de este tribunal para conocer sobre la solicitud de aplicación de las sanciones previstas en el artículo 721 del Código de Trabajo, en virtud del artículo 20 de la Ley núm.834 de 1978. Segundo: Declara regular y válida en la forma, la demanda interpuesta en fecha trece (13) de septiembre del año dos mil veinticuatro (2024), por*

*el señor [redacted], en contra de la empresa Hillsdale Assets S.A. y el señor [redacted], por estar conforme a lo establecido en la norma. Tercero: Excluye del proceso al señor [redacted], parte demandada, por haberse demostrado la personería jurídica de la empresa demandada, Hillsdale Assets S.A. Cuarto: En cuanto al fondo se rechaza la demanda en reclamo de prestaciones laborales, por tratarse de un despido justificado, en consecuencia, declara resuelto el contrato de trabajo que por tiempo indefinido unía a ambas partes, señor [redacted], parte demandante, y de otro lado, empresa Hillsdale Assets S.A., parte demandada. Quinto: En cuanto al reclamo de los derechos adquiridos, daños y perjuicios y otros accesorios, se rechaza la demanda por improcedente, mal fundada y carente de base legal, conforme a los motivos expuestos. Sexto: Condena a la parte demandante al pago de las costas del procedimiento, ordenando su distracción y provecho a favor de la licenciada [redacted], abogada de la parte demandada, quien afirma haberlas avanzado en su totalidad. Séptimo: Ordena la notificación de esta sentencia comisionando a un alguacil de este tribunal".*

La parte recurrente, señor [redacted] interpuso recurso de apelación en contra de la sentencia precedentemente descrita, mediante instancia depositada en fecha dieciocho (18) del mes de septiembre del año dos mil veinticinco (2025), depositado en el centro de servicio presencial del palacio de justicia de La Vega, a las (10:33) horas de la mañana.

La notificación del recurso de apelación fue realizada mediante acto de alguacil número 403/2025, de fecha doce (12) del mes de noviembre del año dos mil veinticinco (2025), instrumentado por el ministerial [redacted], alguacil de estrado del Juzgado de Trabajo de Espaillat.

La parte recurrida, empresa Hillsdale Assets, S.A., hizo el depósito de su escrito de defensa vía la plataforma de acceso judicial del Poder Judicial, en fecha dieciocho (18) del mes de noviembre del año dos mil veinticinco (2025), mediante solicitud No.2025-R1238002.

Mediante auto número 479-2025-TFIJ-00271, de fecha dieciocho (18) del mes de noviembre del año dos mil veinticinco (2025), la presidencia de la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de La Vega fijó la audiencia para el día veintisiete (27) del mes de enero del año dos mil veintiséis (2026), a las nueve (9:00) horas de la mañana.

En la audiencia dispuesta, oído el rol por el ministerial de estrado, comparecieron las partes debidamente representadas; en audiencia de conciliación la Corte libró acta de no acuerdo entre

las partes y pasó a la audiencia de producción y discusión de las pruebas, la parte apelante concluyó: Único: Solicitamos el aplazamiento de la presente audiencia a los fines de que sea ordenada la comparecencia personal de las partes. La parte apelada concluyó: Único: No nos oponemos. La Corte falló: Primero: Se prorroga la presente audiencia y se ordena la comparecencia personal de las partes. Segundo: Fijándose la audiencia para el día 18/03/2026, a las 9:00 horas de la mañana. Tercero: Quedan citadas las partes presentes y representadas. Cuarto: Se reservan las costas.

En la audiencia dispuesta, oído el rol por el ministerial de estrado, comparecieron las partes debidamente representadas; la parte apelante concluyó: Único: Solicitamos el aplazamiento de la presente audiencia a fin de dar cumplimiento a la sentencia anterior. La parte apelada concluyó: Único: No nos oponemos. La Corte falló: Primero: Se ordena el aplazamiento de la presente audiencia para el día 03/06/2026, a las 9:00 horas de la mañana. Segundo: Se mantiene la medida de la comparecencia personal de las partes ordenada por sentencia anterior. Tercero: La presente sentencia vale citación para las partes presentes y representadas. Cuarto: Se reservan las costas.

En la audiencia dispuesta, oído el rol por el ministerial de estrado, comparecieron las partes debidamente representadas; en audiencia de conciliación la Corte libró acta de no acuerdo entre las partes y pasó a la audiencia de producción y discusión de las pruebas, después de celebradas las medidas de instrucción las partes concluyeron al fondo como figura en otro apartado. La Corte falló: Primero: Nos reservamos el fallo para una próxima audiencia dentro del plazo establecido por la ley. Segundo: Se les otorga un plazo de 5 días a partir del lunes 08/06/2026, a las partes, a los fines de que realicen el depósito de sus escritos justificativo de las conclusiones vertidas en la presente audiencia. Tercero: Se reservan las costas.

En fecha 12/06/2026, la parte recurrida, empresa Hillsdale Assets, S.A., hizo el depósito de su escrito ampliativo de los fundamentos de las conclusiones, por órgano de su abogada apoderada y vía la plataforma de acceso judicial del Poder Judicial, mediante solicitud No.2026-R0730389.

## PRETENSIONES DE LAS PARTES

La parte apelante señor [redacted], en su recurso de apelación alega en síntesis lo siguiente: “El Sr. [redacted], fue trabajador de la empresa Hillsdale Assets S.A., y el señor [redacted], mediante un contrato de trabajo por tiempo indefinido, ejerciendo las funciones de operario de máquinas, dicha empresa esta ubicada en la

provincia Espaillat (Moca); el contrato de trabajo se ejecutaba en el domicilio de los demandados. El señor [redacted] tenía una antigüedad de cuatro (04) años, de labores ininterrumpidas, lo cual inició a principio de junio del año 2020 y termina en fecha 12/09/2024, a causa del despido ejercido por los demandados, mediante el acto de alguacil No.1610/2024 de fecha 12/09/2024, el cual a todas luces es injustificado. El señor [redacted] devengaba un salario semanal de RD$5,000.00 pesos dominicanos. A que en fecha 13/09/2024, el recurrente a través de su abogado interpuso formal demanda en reclamación de pago de prestaciones laborales derechos adquiridos y reparación de daños y perjuicios por la causa del despido injustificado, en contra de la empresa Hillsdale Assets S.A. y el señor [redacted], en razón de que esta última no cumplió con su obligación de pagarle su prestaciones laborales y derechos adquiridos como lo establece la ley. A que mediante auto laboral dictado por juez A-quo se fijó audiencia de conciliación para el día 29/01/2025, a las cuales comparecieron todas las partes debidamente representadas por ministerios de abogados, en la cual se levantó acta de no acuerdo y se fijó audiencia de producción y discusión de las pruebas para el día 15/7/2025. A que, luego de conocerse varias audiencias e instruirse el proceso el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de la provincia Espaillat (Moca), dictó la Sentencia Laboral No.0516-2025-SSEN-00097, de fecha 29/8/2025. A que, mediante el acto de alguacil No.1634/2025, de fecha 5/9/2025, instrumentado por el ministerial [redacted], alguacil ordinario de la Corte de Trabajo de La Vega, la empresa Hillsdale Assets S.A., notificó la sentencia hoy recurrida en apelación". Concluye en audiencia de la manera siguiente: *"Primero: Que se acojan las conclusiones del recurso de apelación debidamente depositado en fecha 18/09/2025, mediante solicitud número 2025-R100016. Segundo: Se nos conceda un plazo de 5 días para depositar escrito justificativo de nuestras conclusiones".* En el recurso de apelación concluye de la manera siguiente: *"Primero: En cuanto a la forma y al fondo acoger como bueno y válido el presente recurso de apelación interpuesto por el recurrente por estar apegado a la normativa procesal vigente que rige esta materia. Segundo: Esta Corte proceda a revocar en todas sus partes la sentencia recurrida marcada con el No.0516-2025-SSEN-00097, de fecha 29/8/2025, dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat, por los vicios denunciado en el presente recurso, y por vía de consecuencia acoger en todas sus partes la demanda por despido injustificado, en pago de prestaciones laborales derechos adquiridos otros derechos, daños y perjuicio, incoada por el Sr. [redacted], en contra de la empresa Hillsdale Assets S.A., y el señor [redacted].A. Segundo: Declaran resuelto el contrato de trabajo que éxito entre el Sr. [redacted] y Hillsdale Assets S.A. y el señor [redacted].A. con responsabilidad para los demandados, por no haber probado la falta alegada, en consecuencia, declarar el despido injustificado, en responsabilidad para los empleadores, y se proceda a*

*condenar a los demandados hoy recurridos, la empresa Hillsdale Assets S.A. y el señor [redacted].A., a pagarle al demandante Sr. [redacted], las prestaciones laborales, derechos adquiridos e indemnizaciones siguientes. A) La suma de RD$25,454.55 de 28 días de preaviso a razón RD$909.09, que es el salario diario de trabajador. B-) La suma de RD$76,363.56 de 84 días de cesantía a razón de RD$909.09, que es el salario diario del trabajador. C-) La suma de RD$12,727.26, de 14 días de vacaciones, a razón RD$909.09, que es el salario diario de trabajador, en base al último año de labores ininterrumpida, hasta la fecha 12/09/2024. D-) La suma de RD$54,545.45, de 60 días de salario ordinario 909.09, que es el salario diario de trabajador. E-) La suma de RD$20,000,00, del salario ordinario dejado de pagar por espacio de cuatro semanas por una supuesta suspensión que hizo la empresa demanda la cual resultó ser ilegal, por dos meses, y luego que se descubrió que la suspensión fue ilegal el demandante solo duró suspendido de fecha 25 de junio 2024, hasta el 30 de junio del presente año, siendo llamado a retomar a su puesto de trabajo por la empresa demandada en este periodo de tiempo. F-) La suma de RD$15,166.45, de la proporción de regalía o salario de navidad del año 2024. G-) La suma de RD$129,000,00 por concepto de seis meses de salario por aplicación del artículo 95 ordinal tercero del mismo Código de Trabajo, en virtud de que el demandante devengaba cinco mil pesos (5,000,00) semanales multiplicado por seis meses del total sería el monto solicitado en este ordinal. J-) La suma de RD$258,000,00, por concepto de 12 meses de salario por aplicación del artículo 720 del Código de Trabajo, en virtud de que el demandante devengaba cinco mil pesos (5,000,00) semanales una vez comprobada la falta el tribunal tenga a bien condenar a la empresa demandada la empresa Selact Corp, SRL, al pago de la suma de dos millones de pesos (RD$2,000,000.00), como justa indemnización por los daños y perjuicios recibidos por el trabajador demandante, por la falta de la empresa estar pagándole un salario por debajo del salario mínimo al demandante, por la falta de las cuotas correspondiente al IDSS, por los descuentos ilegales del salario, por suspender al demandante de manera ilegal, por la no inscripción a la AFP, por el no pago de la última semana laborada, de conformidad con las disposiciones de los artículos 712 y 713 del Código de Trabajo y los artículos 1382 al 1384 del Código Civil Dominicano el cual es supletorio en esta materia. Quinto: Ordenar que para el pago de la suma antes mencionadas y a pronunciar como condenaciones por la decisión a intervenir se tome en cuenta la variación en el valor de la moneda durante el periodo que transcurra entre la demanda y la fecha en que se pronuncie la sentencia, ordenando que la variación en el valor de la moneda será determinada por el índice general de los precios al consumidor elaborado por el Banco Central de la República Dominicana. Sexto: Condenar a la demandada la empresa Selact Corp, SRL, al pago de las costas y se ordene la distracción de la*

*misma a favor y provecho de los abogados suscribientes,* [redacted], [redacted] *, quienes dar fe de haberla avanzado en su totalidad. (Sic)".*

La parte apelada, empresa Hillsdale Assets, S.A., y el señor [redacted], en su escrito de defensa alega en síntesis lo siguiente: El proceso se origina con el despido justificado notificado por la empresa Hillsdale Assets, S.A. al señor [redacted] en fecha 12-09-2024, mediante acto de alguacil número 1610-2024, del ministerial [redacted] y en fecha 13-09-2024, se le comunicó el despido del trabajador al Ministerio de Trabajo. En fecha 13-09-2024, el señor [redacted], demandó en reclamo de prestaciones laborales, derechos adquiridos y otros accesorios en perjuicio de la empresa Hillsdale Assets, S.A., y el señor [redacted]. Luego de varias audiencias y demás incidencias procesales, el 29-08-2025, el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat dictó la sentencia No.0516-2025-SSEN-00097. La parte recurrente señor [redacted] interpuso recurso de apelación contra la Sentencia Laboral No.0516-2025-SSEN-00097, alegando contradicciones, errores procesales, falta de motivación y desnaturalización de los hechos y del derecho, entre otros errores. Sin embargo, no cita ni indica en qué consisten las contradicciones o errores procesales en los que incurrió el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial Espaillat al dictar la sentencia No.0516-2025-SSEN-00097, ni qué pruebas fueron omitidas en la ponderación. La sentencia recurrida contiene una estructura lógica y una construcción ordenada. Que, en tal virtud, el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia No.0516-2025-SSEN-00097, dictada por Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial Espaillat, carece de todo fundamento y motivos por lo que debe ser rechazado en todas sus partes por improcedente, mal fundado y carente de base legal. Que el señor [redacted] niega y contradice todos los puntos de la demanda inicial en especial niega la existencia de un contrato de trabajo con el señor [redacted]. La empresa Hillsdale Assets, S.A., reconoce los siguientes puntos alegados en la demanda: • Contrato de Trabajo por tiempo indefinido, • El despido como causa de ruptura. La empresa Hillsdale Assets, S.A., niega y contradice todos los demás puntos contenido en el escrito inicial de demanda, a saber: • La antigüedad, • El salario, • La justa causa del despido, • Los reclamos de las vacaciones hasta el 12-09-2024, • Los reclamos del salario proporcional de Navidad 2024, • Los reclamos de salarios por suspensión ilegal, • Los reclamos de la participación en los beneficios de la empresa el año 2022, • Los reclamos de salarios en virtud del artículo 720 del Código de Trabajo, • Los reclamos indemnización por violación a la ley de Seguridad Social, y • Los demás reclamos a daños y perjuicios". En cuanto al señor [redacted], ejerce las funciones de representante del empleador en su relación con los demás trabajadores, dicha condición en modo alguno lo convierte en el empleador, mucho menos en el presente caso en el cual la verdadera empleadora

empresa Hillsdale Assets, S.A., posee personalidad jurídica al tratarse de una empresa debidamente constituida y adecuada con las leyes de la República Dominicana, tal y como lo avala el Registro Mercantil número 462PE, expedido en fecha 11-01-2008, por la Cámara de Comercio y Producción de la provincia Espaillat, Inc. en favor de dicha recurrida, por consiguiente, la empresa codemandada y verdadera empleadora posee la personalidad jurídica para actuar y comparecer en justicia tanto como demandante como demandada y en tal virtud responder directamente por las obligaciones contraídas sin comprometer la responsabilidad personal de sus socios, directores, gerentes ni administradores, por lo que es de lugar que esta honorable corte ratifique el rechazo en todas sus partes de la demanda interpuesta por el señor [redacted] en contra del señor [redacted], tal y como consta en la sentencia 0516-2025-SSEN-00097 del veintinueve (29) de agosto del 2025 del Juzgado de Trabajo de Espaillat, por tratarse de una demanda a todas luces improcedente, mal fundada, carente de base y prueba legal. En cuanto a la empresa Hillsdale Assets, S.A., sostiene que cumplió con el procedimiento legal del despido y probó la justa causa mediante testimonio y documentos, La conducta en la que incurrió el recurrente, señor [redacted], declarada de manera amplia, coherente y sincera por la testigo de la empresa recurrida y que dieron al traste con el despido ejercido en su contra se encuentra tipificada en los ordinales 4, 15 y 19 del artículo 88 del Código de Trabajo Dominicano los cuales expresan lo siguiente: “El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo despidiendo al trabajador por cualquiera de las causas siguientes (…) 4º Por cometer el trabajador, contra alguno de sus compañeros, cualesquiera de los actos enumerados en el apartado anterior, si ello altera el orden del lugar en que trabaja;(…) 15º Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados por la ley, las autoridades competentes o los empleadores, para evitar accidentes o enfermedades (...) 19º (…) por cualquier otra falta grave a las obligaciones que el contrato imponga al trabajador. En cuanto al reclamo hecho por el trabajador [redacted] de la suma de RD$20,000.00, por concepto de salarios durante supuestas suspensiones ilegales la empresa Hillsdale Assets, S.A. demostró que las paralizaciones de labores en 2023 y 2024 fueron debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo mediante las Resoluciones Nos.00038/2023 y 00007/2024, emitidas por la Dirección General de Trabajo. En cuanto a los reclamos de vacaciones y salario de Navidad 2023 y 2024, de conformidad con los recibos de descargo suscritos entre las partes envueltas en litis en el mes de diciembre del 2022 y diciembre del 2023, la empresa recurrida realizó en favor del recurrente, el pago del salario de navidad y las vacaciones de dichos años. Pagos los cuales fueron depositados por la empresa en la cuenta a nombre del recurrente en el Banco Popular. En efecto, según recibo de descargo de fecha 22-12-2023 el demandante recibió un total de RD$23,366.71 por concepto de vacaciones y salario de Navidad, monto que este tribunal podrá comprobar fue depositado en

fecha 20-12-2023 en la cuenta número 82060694 en el Banco Popular a nombre del trabajador demandante. En cuanto al salario de navidad y vacaciones del año 2024, el mismo fue pagado en manos de los abogados constituidos y apoderados especiales del trabajador recurrente, tal y como consta en el recibo de descargo y finiquito bajo firma privada: pago de proporción vacaciones y Navidad 2024 de fecha 04-12-2024, firmado y recibido bajo reserva por los abogados constituidos y apoderados especiales del señor [redacted], debidamente legalizado por la Licda. [redacted], notaria de las del número para el municipio de La Vega. Y como consta en el cheque número 019379 de fecha veinte (20) de noviembre del dos mil veinticuatro (2024) por un total de RD$17,398.49 girado por la empresa demandada en favor del señor [redacted] contra el Banco Popular Dominicano debidamente recibido inconforme por sus abogados constituidos y apoderados especial. En cuanto al reclamo de la Participación en los beneficios de la empresa: Reposa como adjuntos al este escrito de defensa el Registro Mercantil expedido por la Cámara de Comercio y Producción de Moca y el carnét de exención fiscal expedido por la DGII en favor de la recurrida y el acto de notificación del presente recurso, documentos los cuales permitirán a este tribunal comprobar que la empresa recurrida es una empresa de Zona Franca, la cual realiza sus operaciones desde el parque industrial de la ciudad de Moca, provincia Espaillat, tipos de empresa que de conformidad con el numeral 3 del artículo 226 del Código de Trabajo están exenta del pago de la participación en los beneficios. En cuanto a la solicitud de indemnización por violación de la Ley de Seguridad Social: Consta la certificación número 4917134 de fecha 8-10-2024 expedida por la Tesorería de la Seguridad Social en la cual se hace constar la inscripción de la parte recurrente, señor [redacted], realizada por la empresa demandada en el mes de enero del 2021, bajo en Número de Seguridad Social (NSS) 04524790-1. En cuanto a la solicitud de indemnización por: No pago del salario mínimo, por descuentos ilegales, por suspensión ilegal y por no pago de la última semana laborada: a empresa realizó el pago de todos los salario devengados por el demandante durante la vigencia del contrato de trabajo, habiendo sido depositado en fecha 20-9-2024 en la cuenta de nómina a nombre del demandante en el Banco Popular el salario correspondiente a la última semana laborada por el demandante, la cual ascendió a la suma de tres mil setecientos treinta y tres pesos dominicanos con 49/100 (RD$3,733.49). en cuanto a la antigüedad y el salario, la recurrida alega que el contrato tuvo una duración de tres (03) años, siete (07) meses y veintitrés (23) días, y un salario promedio semanal de RD$3,966.30.” Concluye en audiencia de la manera siguiente: *“Primero: Que sean acogidas en todas sus partes las conclusiones del escrito de defensa depositado en fecha 18/11/2025, mediante el ticket número 2025-R1238002, tanto en cuanto al contenido del escrito de defensa, los medios de defensa y todos y cada uno de los medios de prueba escritos anexados al mismo y la prueba testimonial reiterada de manera presencial en el día de hoy por la señora*

[redacted], *al haber presentado declaraciones coherentes, sinceras, completas y verosímiles. Segundo: Se nos otorgue un plazo el más razonable que la corte entiende a fin de ampliar los fundamentos de las conclusiones vertidas en esta audiencia. bajo reservas, es justicia que solicitamos y esperamos merecer".* En el escrito de defensa concluye: *"Primero: Acoger como bueno y válido en cuanto a la forma el recurso de apelación en contra de la sentencia 0516-2025-SSEN-00097, del veintinueve (29) de agosto del 2025 del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat interpuesto por el señor* [redacted] *y en contra de la empresa Hillsdale Assets, S.A. por haber sido hecho como dispone la ley que rige la materia. Segundo: En cuanto al fondo: Rechazar en todas sus partes el recurso de apelación en contra de la sentencia 0516-2025-SSEN-00097, del veintinueve (29) de agosto del dos mil veinticinco (2025), del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat interpuesto por el señor* [redacted] *y en contra de la empresa Hillsdale Assets, S.A. por improcedente, mal fundado, carente de base y prueba legal. Tercero: Ratificar en todas sus partes la sentencia 0516-2025-SSEN-00097 del veintinueve (29) de agosto del dos mil veinticinco (2025) dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat por ser justa en el fondo y haber sido dictada de conformidad con la constitución y la ley aplicable en la materia. Cuarto: Condenar al recurrente, señor* [redacted], *al pago de las costas del procedimiento ordenando la distracción de las mismas en favor y provecho de la abogada concluyente, Licda.* [redacted], *quien afirma haberlas avanzado en su mayor parte".*

PRUEBAS APORTADAS

En los medios probatorios que las partes aportaron al proceso constan los siguientes:

Parte recurrente:

A) Documentales:

La parte recurrente, señor [redacted], hizo el depósito de los siguientes medios de pruebas escritos:

1. Acto No.1634/2025, de fecha 05 de septiembre del 2025, instrumentado por el ministerial [redacted], alguacil ordinario de la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de La Vega, contentivo de la notificación de la Sentencia Laboral No.05l6-2025-SSEN-00097 de fecha veintinueve (29) de agosto del dos mil veinticinco (2025), dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat.

2. Sentencia Laboral Num.0516-2025-SSEN-00097, de fecha 29 de agosto del año 2025, dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat.
3. Demanda en pago de prestaciones laborales por despido injustificado, derechos adquiridos, pago de las horas extras, horas de descanso semanal, jornada nocturna, días feriados, daños y perjuicios, dirigida al Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat (Moca), depositado por ante el centro de servicios presencial palacio de justicia de La Vega.
4. Copia de cédula No. [redacted], a nombre de [redacted].
5. Factura de la empresa Hillsdale Assets, S.A., por un monto de RD$4,703.10, de fecha 06/09/2024.
6. Acto No.1610/2024, de fecha 12 del mes de septiembre del año dos mil veinticuatro (2024), instrumentado por el ministerial [redacted], alguacil de estrado del Juzgado de Trabajo de La Vega, contentivo de la notificación de terminación del contrato de trabajo por efecto del despido justificado por violación a los ordinales 4, 15, la parte final del 19 del artículo 88 y el ordinal 6 del artículo 44 del Código de Trabajo Dominicano.
7. Carta de la empresa Hillsdale Assets, S.A., de fecha 12/09/2024.
8. Contrato de cuota litis, poder de representación, de fecha 13/09/2024.
9. Una fotografía.
10. Corrección de demanda en pago de prestaciones laborales por despido injustificado, derechos adquiridos, y daños y perjuicios, dirigida al Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat, depositado por ante el centro de servicios presencial palacio de justicia de La Vega, en fecha 05/11/2024, a las 02:23 horas de la tarde.

Parte recurrente:

C) Testimonial:

La parte recurrente señor [redacted], propuso como prueba testimonial la siguiente:

1.- Señora [redacted], quien es dominicana, mayor de edad, soltera, de oficio operaria de máquina de coser, portadora de la cédula de identidad y electoral No.047-[redacted], domiciliada y [redacted], la cual trabaja en la empresa Chakira, ubicada en el Parque de la Zona Franca de La Vega, la cual tiene su

domicilio en el cruce de Jarabacoa en la calle Federico Basilis del municipio de La Vega, ejerciendo la función de operaria, la cual no se presentó a declarar.

Parte recurrida:

A) Documentales:

La parte recurrida, la empresa Hillsdale Assets, S.A. y [redacted], hizo el depósito de los siguientes medios de pruebas escritos:

1. Solicitud de empleo del señor [redacted] de fecha 19/01/2021, de empresa Hillsdale Assets, S.A.
2. Contrato de trabajo suscrito entre [redacted] y la empresa Hillsdale Assets, S.A. de fecha 19/01/2021.
3. Registro Mercantil No.462PE, expedido por la Cámara de Comercio y Producción de la provincia Espaillat a la empresa Hillsdale Assets, S.A. de fecha 11/01/2008.
4. Carné de exención de pago del ITBIS No.[redacted], expedido por la Dirección General de Impuestos Internos (DGII) en favor de la empresa Hillsdale Assets, S.A., de fecha 12/09/2023.
5. Acto No.1016/2024, de fecha 12/09/2024, instrumentado por el ministerial [redacted], alguacil de estrado del Juzgado de Trabajo de La Vega, contentivo de la notificación de terminación del contrato de trabajo por efectos del despido justificado por violación a los ordinales 4, 15, la parte final del 19 del artículo 88 y el ordinal 6 del artículo 44 del Código de Trabajo Dominicano.
6. Correspondencia de despido de fecha 12/09/2024, remitida por la empresa Hillsdale Assets, S.A. al señor [redacted].
7. Acto No.1610/2024, de fecha 12 del mes de septiembre del año dos mil veinticuatro (2024), instrumentado por el ministerial [redacted], alguacil de estrado del Juzgado de Trabajo de La Vega, contentivo de la notificación de terminación del contrato de trabajo por efectos del despido justificado por violación a los ordinales 4, 15, la parte final del 19 del artículo 88 y el ordinal 6 del artículo 44 del Código de Trabajo Dominicano.
8. Correspondencia de despido de fecha 12/09/2024, remitida por la empresa Hillsdale Assets, S.A. a [redacted].

9. Comunicación del despido del 13/09/2024 remitida por la empresa Hillsdale Assets, S.A. a la Representación Local de Trabajo de Moca, provincia Espaillat, recibida a las 1:19 p.m. del 13-09-2024 por dicha dependencia.
10. Certificación No.4917134 de fecha 08/10/2024, expedida por la Tesorería de la Seguridad Social.
11. Resolución del salario mínimo CNS-02-2023 dictada por el Comité Nacional de Salarios que fija el salario mínimo para el sector de Zona Franca, de fecha 11/04/2023.
12. Recibo de descargo por pago de vacaciones y navidad de fecha 16/12/2022.
13. Recibo de descargo por pago de vacaciones y navidad de fecha 22/12/2023.
14. Cheque 019379 del 20/11/2024 por la suma de RD$17,398.49 girado por Hillsdale Assets, S.A., en favor de [redacted] por concepto de pago de vacaciones y navidad proporcionales del 2024.
15. Detalle de los salarios brutos devengados por [redacted] el último año laborado, de fecha 08/10/2024.
16. Correspondencia del 26/11/2024 expedida por el Banco Popular, dirigida al Juzgado de Trabajo de Moca.
17. Reporte de pago de nómina desde el 01/09/2023 al 30/09/2024 expedida por el Banco Popular Dominicano.
18. Resolución 00038-2023 del cuatro (4) de agosto del 2023, dictada por el Ministerio de Trabajo que autoriza la suspensión de la empresa en el 2023, en la que el recurrente consta en la página.
19. Resolución 00007-2024 del doce (12) de julio del 2024, dictada por el Ministerio de Trabajo, que autoriza la suspensión de la empresa en el año 2024, remitida a la empresa en fecha 06/02/2025 mediante el oficio número 00170.
20. Reporte de transacciones por causal expedido por el Banco Popular Dominicano, desde el 28/07/2023 hasta 20/09/2024. (47 páginas).
21. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 28/07/2023.
22. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 01/09/2023.
23. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 08/09/2023.
24. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 15/09/2023.

25. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 22/09/2023.
26. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 29/09/2023.
27. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 13/10/2023.
28. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 20/10/2023.
29. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 27/10/2023.
30. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 10/11/2023.
31. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 18/11/2023.
32. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 01/12/2023.
33. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 08/12/2023.
34. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 15/12/2023.
35. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 22/12/2023.
36. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 19/01/2024.
37. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 26/01/2024.
38. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 02/02/2024.
39. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 09/02/2024.
40. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 16/02/2024.
41. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 23/02/2024.

42. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 01/03/2024.
43. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 15/03/2024.
44. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 22/03/2024.
45. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 27/03/2024.
46. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 05/04/2024.
47. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 12/04/2024.
48. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 19/04/2024.
49. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 26/04/2024.
50. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 03/05/2024.
51. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 10/05/2024.
52. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 17/05/2024.
53. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 24/05/2024.
54. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 31/05/2024.
55. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 07/06/2024.
56. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 14/06/2024.
57. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 21/06/2024.
58. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 28/06/2024.

59. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 05/07/2024.
60. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 02/08/2024.
61. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 09/08/2024.
62. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 15/08/2024.
63. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 23/08/2024.
64. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 30/08/2024.
65. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 06/09/2024.
66. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 13/09/2024.
67. Constancia de sistema de pago electrónico por pago nómina empleados, expedida por el Banco Popular, de fecha 20/09/2024.
68. Solicitud No.2025-R0264339 y su anexo consistente en la instancia o lista de testigo presentada por Hillsdale Assets, S.A. depositado por ante el centro de servicios presencial palacio de justicia de La Vega, recibida el 19/03/2024, dirigida al Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat.
69. Acta de audiencia 00314 de fecha 27/05/2025, dada por ante el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat.
70. Acta de audiencia 00409, de fecha 15/07/2025, dada por ante el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat.
71. Solicitud No.2024-R0681710 de fecha 05/11/2024 contentivo de la corrección de demanda en pago de prestaciones laborales por despido injustificado, derechos adquiridos y daños y perjuicios, dirigido al Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat, depositado por ante el centro de servicios presencial palacio de justicia de La Vega y sus anexos consistentes en: 1. Escrito corregido de la demanda interpuesta por [redacted] en contra de Hillsdale Assets, S.A. y [redacted]. 2. Imagen tipo fotografía de [redacted] vistiendo pantalones tipo jeans azules claros, con estilo rasgado o roto.

72. Sentencia No.0516-2025-SSEN-00097, de fecha veintinueve (29) de agosto del dos mil veinticinco (2025), dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat.
73. Acto No.1634/2025 del cinco (05) de septiembre del 2025, instrumentado por el ministerial [redacted], alguacil ordinario del Juzgado de Trabajo de La Vega, contentivo de la notificación de la Sentencia Laboral No.0516-2025-SSEN-00097, de fecha veintinueve (29) del mes de agosto del año dos mil veinticinco (2025), dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat.
74. Acto No.403/2025, de fecha doce (12) de noviembre del 2025, instrumentado por el ministerial [redacted], alguacil estrado del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat, contentivo de la notificación de recurso de apelación en contra de la Sentencia Laboral No.0516-2025-SSEN-00097, de fecha 29/08/2025, dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat.
75. Recurso de apelación depositado por ante el centro de servicios presencial palacio de justicia de La Vega, dirigido a la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de La Vega, de fecha 18/09/2025.
76. Correspondencia del 14/01/2025 remitida por Hillsdale Assets, S.A. a las Autoridades Locales de Trabajo de la ciudad de Moca, recibida en fecha 15/01/2025.
77. Correspondencia manuscrita del 13/01/2025, remitida por [redacted] a la empresa Hillsdale, recibida en esa misma fecha por la empresa.
78. Contrato de trabajo del 19/01/2021 suscrito entre la empresa Hillsdale y la señora [redacted].
79. Cheque 019379 de fecha 20/11/2024, por la suma de RD$17,398.49, del Banco Popular, girado por Hillsdale Assets, S.A., en favor de [redacted] por concepto de pago de vacaciones y navidad proporcionales del 2024.
80. Recibo de descargo y finiquito bajo firma privada: pago de proporción vacaciones y navidad 2024, de fecha 04/12/2024.

Parte recurrida:

C) Testimonial:

La parte recurrida empresa Hillsdale Assets, S.A., y [redacted], propuso como prueba testimonial la siguiente:

1.- Señora [redacted], dominicana, mayor de edad, titular de la cédula de identidad y electoral número [redacted], ingeniera industrial, domiciliada y [redacted], quien declaró lo siguiente: *"Parte apelada: P. Sabe por qué está aquí hoy; R. Si. P. Para qué; R. Como testigo del hecho con el Sr [redacted]. P. Cómo se llama la persona que demandó a la empresa; R. [redacted]. P. A qué se dedica la empresa; R. Se confeccionan trajes de baño, empresa de zona franca de Moca. P. Dónde lo conoció; R. En la empresa donde laboro. P. Qué labores realizaba [redacted]; R. Operador de máquina de costura. P. Puede explicar por qué [redacted] ya no está laborando para la empresa recurrida; R. Se presentó un día a trabajar con una vestimenta inapropiada, tenía los pantalones rasgados con hoyos, ese tipo de prenda para la labor que el hacía no se permite por un riesgo que pueda tener el empleado, el portero lo detuvo y le comunicó que no podía dejarlo pasar al área productiva con ese tipo de vestimenta él se molestó y le dijo que él si iba a pasar así que es fue la ropa que encontró para ponerse ese día, entonces las indicaciones que la empresa tiene al portero es cuando haya una situación así pase la persona a recurso humanos, allí la encargada de recursos humanos [redacted], ella trató de calmarlo y explicarle de nuevo por qué no podía pasar al área de trabajo con ese tipo de prenda, como el Sr estaba muy incómodo y de una manera violenta ella solicitó al ingeniero de la planta y a mí que trabajo en el área de la producción que pasáramos a la oficina para tratar con ella de hablar con el Sr Juan, luego que estuvimos ahí el seguía con la misma actitud no se le permitió ni siquiera hablar le dijo a la señora [redacted] encargada de recurso humanos, que lo tenía harto, que lo votaran que le comprara pantalones porque el con ese tipo de prenda el acostumbraba a vestir y así iba a presentarse al trabajo. En todo momento hacía ademanes violentos nosotros no pudimos hacer nada la señora Jacqueline salió de la oficina y ahí nos quedamos con el Sr nosotros. P. Por qué Jacqueline salió de la oficina; R. Por la forma de él estaba manifestándose tratamos del calmarlo él no se calmó y ella salió. P. Cómo terminó el proceso de usted el Ing. y [redacted]; R. Salimos también tuvimos que incorporarnos al trabajo él se quedó ahí tengo entendido que el supervisor lo pasó a buscar para que trabajara. P. A qué hora; R. Entramos a las 7:40, que fue el momento que el portero le comunicó que no podía entrar así, el portero lo pasó a recursos humanos y ella solicitó nuestra presencia porque él estaba violento, como hasta las 8:00. P: hasta qué hora se tomó ese proceso. R. El empezó a trabajar como a eso de las nueve y ella dijo que lo mandaran a buscar con un supervisor para que empezara a trabajar. P. Hasta qué hora trabajó; R. Normal hasta la 5 de la tarde. P. Esa empresa tiene un reglamento; R. Sí, hay un reglamento de la vestimenta no pueden usar ropa con hoyos, porque hay un corta hilo o tijerita pequeñita que corta los hilos de la máquina y si se cae a ellos de las manos puede rosarse si la piel está expuesta esa*

*es de las políticas que la mayoría de las empresas textiles tienen. P. Está consignado escrito; R. Sí, hay un libro y a ellos se le comparte. P. Lo firma ellos; R. Me parece que sí, pero si le dan una instrucción acerca de eso. P. Qué otra regla tiene; R. Lo mismo las blusas no pueden tener el área de frente muy expuesta. P. Qué día fue eso; R. 05 de septiembre. P. A raíz de eso la empresa despidió al trabajador; R. Si. P. Cuando tiempo después; R. El siguió trabajando y a la semana siguiente él un día no se presentó y nos dijeron que ya él no trabajaba allá, soy encargada de producción y cuando ellos tienen una ausencia que le puede afectar su labor productiva me lo comunican y yo investigo en recursos humanos si esa persona tiene un permiso. P. Cuántos empleados había en ese momento; R. 200 y pico a 300. P. Esa era la primera vez que* [redacted] *iba con ropa rota; R. No. P. Le había llamado la atención anteriormente; R. Sí, ella le había permitido que pasara pero que se comprometía a no volver así. P. Él estaba molesto; R. Si. P. Qué era lo que él decía; R. Estaba voceando que la empresa tenía que comprarle pantalones, que lo votaran que Jacqueline lo tenía harto, por eso fue que Jacqueline nos mandó a buscar y como él estaba así. P. Dónde él estaba ahí; R. Primero donde está el portero y luego en la oficina de recursos humanos. P. Quién estaba ahí; R. Ella con su asistente y como él estaba así nos dijo al ingeniero de planta y a mí porque no quería estar solo como él estaba. P. Hay seguridad allá; R. Si. P. Por qué no llamó un seguridad; R. No. P. Quién es* [redacted]*; R. El gerente general de la empresa. P. Cuando ocurrieron los hechos que posición ocupaba el Sr* [redacted] *cuando ocurrieron los hechos; R. Gerente general de la empresa. P. Jack es socio de la empresa tiene acciones en la empresa; R. No. P. Conoce usted a los dueños de la empresa; R. Si, ellos visitan frecuentemente. P. Sabe sus nombres; R. Son dos Robert y Dan. P. Ratifica todo lo que usted dijo en el tribunal de Moca; R. Claro que, sí. (La abogada de la parte recurrida expresa lo siguiente: en ocasión de la pregunta que el magistrado hizo a la testigo con relación de que, si la empresa tiene alguna norma, depositamos y en el artículo noveno expresa que no debe usar ropa transparente). La Corte continua el interrogatorio a la testigo: P. Qué función hacia* [redacted]*; R. Operario de máquina de coser. Parte apelante. P. Sabe la razón por la cual el Sr* [redacted] *no está laborando en la empresa; R. Por la falta de respeto que ejerció contra la señora Jacqueline y hasta contra mí. P. Cuando dice falta de respeto que fue lo que él hizo; R. Si yo le hablo a usted en un tono muy elevado, hablando casi encima de mi moviendo las manos, acercarse a una persona hablándole fuerte. P. Entiende que la señora y usted se sintieron amenazadas; R. Si, yo me sentí un poco amenazada ella estaba en el escritorio sentada él se paró casi frente a ella haciendo ademanes y me tiene harto, vótame cómprame pantalones. P. Por qué no lo despidieron el mismo día; R. No sé, yo misma hubiera pensado que debía despedirlo ese día. P. Estaba presente al momento que despiden al Sr.* [redacted]*; R. No señor. P. Dijo que si ahorita, estaba en la discusión; R. Si en la discusión, pero él estuvo trabajando un par de días trabajando y hablando*

*de lo que le hizo y no lo votaron que la empresa no hizo nada. P: Especifique la fecha y hora del despido de [redacted]; R. No sé".*

Mediante Auto No.479-2026-SAUT-00110, de fecha diez (10) del mes de julio del año dos mil veintiséis (2026), el Presidente de esta Corte de Trabajo designó el presente expediente para redactar el proyecto de esta decisión.

DELIBERACIÓN DEL CASO

1.- La Corte se encuentra apoderada del recurso de apelación interpuesto por el señor [redacted], contra la Sentencia Laboral núm.0516-2025-SSEN-00097, de fecha veintinueve (29) del mes de agosto del año dos mil veinticinco (2025), dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat, cuya parte dispositiva se encuentra transcrita anteriormente en esta decisión, la cual rechaza la demanda en reclamo de prestaciones laborales por despido injustificado, derechos adquiridos, daños y perjuicios y otros accesorios, interpuesta por el señor [redacted], en perjuicio de la empresa Hillsdale Assets, S.A.; asunto apelable, de conformidad con lo establecido en el artículo 619 del Código de Trabajo y del cual esta Corte declara su competencia, tanto en el orden territorial como de atribución para conocer del mismo, según lo disponen los artículos 481y 485 del Código de Trabajo.

2.- En cumplimiento de lo establecido en el artículo 69 de la Constitución de la República, este tribunal, en su función de protector de los derechos fundamentales de todas las partes y en virtud del derecho a la tutela judicial efectiva, contenido en los artículos 1.1, 8.1 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ha verificado que el presente proceso se ajuste a las formalidades legales para garantizar un juicio con las garantías del debido proceso. Estas garantías se basan en las disposiciones de la propia Constitución y de los Tratados Internacionales adoptados por nuestras autoridades, que consagran derechos fundamentales y forman parte del bloque de constitucionalidad según los artículos 26 y 74.3 de la misma Constitución.

3.- Lo anterior implica que las personas tienen la posibilidad concreta de solicitar y obtener la protección de sus derechos legítimos, sin enfrentar obstáculos desproporcionados, irrazonables o excesivamente formales que impidan el libre ejercicio de esta garantía fundamental. El debido proceso de ley se entiende como aquel en el que los litigantes, tanto el demandante como el demandado, participan en igualdad de condiciones dentro de un marco de garantías, protección y

respeto de los derechos, libertades y garantías fundamentales reconocidos por el ordenamiento jurídico, con el objetivo de llegar a una decisión justa y razonable.

4.- El recurso de apelación que apodera a esta Corte ha sido interpuesto en la forma y plazo dispuesto en los artículos 621 y 623 del Código de Trabajo, por consiguiente, procede declararlos regulares y válidos en cuanto a la forma por cumplir con las reglas procesales que rige la materia.

5.- La parte recurrente en sus conclusiones solicita la revocación total de la sentencia impugnada, mientras que, la parte recurrida solicita su confirmación, por lo que, la Corte debe conocer en primer término sobre la excepción de incompetencia pronunciada de manera oficiosa por el tribunal de primer grado, para conocer de la demanda en pago de la multa prevista en el artículo 721 del Código de Trabajo, en efecto, la parte demandante reclamó la suma de RD$258,000.00, equivalente a doce (12) meses de salario, fundamentado en el artículo 720 del mismo cuerpo legal; la parte demandada solicita la confirmación de la sentencia.

6.- El artículo 720 clasifica las infracciones laborales en leves, graves y muy graves, mientras que el artículo 721 establece las sanciones correspondientes consistentes en multas, graduadas según la gravedad de la infracción y con incremento en caso de reincidencia, no obstante, el artículo 715 del Código de Trabajo dispone que la competencia para aplicar dichas sanciones corresponde a los Juzgados de Paz, por consiguiente, la jurisdicción laboral ciertamente resulta incompetente para conocer acciones de esa naturaleza y en esas atenciones, procede rechazar el recurso de apelación en cuanto a este aspecto y confirmar la sentencia impugnada.

En cuanto al fondo:

7.- Conforme al análisis del escrito de apelación, el escrito de defensa y las conclusiones vertidas en audiencia por las partes, en esta instancia de apelación no son controvertidos la existencia del contrato de trabajo por tiempo indefinido que vinculaba al señor [redacted] y la empresa Hilsdale Assets, S.A., y su terminación por el despido ejercido por el empleador en fecha 12-09-2024, el cual fue debidamente comunicado tanto al trabajador como al Ministerio de Trabajo en la forma y plazo establecido por el artículo 91 del Código de Trabajo.

8.- Sin embargo, los puntos litigiosos en esta jurisdicción de apelación son los siguientes: 1.- La exclusión del proceso del señor [redacted]; 2.- El salario que devengaba el trabajador; 3.- La antigüedad del contrato de trabajo; 4.- La justa causa o no del despido ejercido

por el empleador; 5.- El pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos, salarios ordinarios por suspensión ilegal y daños y perjuicios solicitados en su demanda por el trabajador.

9.- Con relación a la solicitud de exclusión del presente proceso del señor [redacted] acogida por la sentencia de primer grado y recurrido por el trabajador, consta en el expediente el certificado de Registro Mercantil núm. 462PE, correspondiente a la empresa Hillsdale Assets, S.A., con su RNC núm.1-30-45219-9, lo que indica que la misma es una empresa legalmente constituida y por ende con personalidad jurídica para actuar en justicia, además, el recurrente no demostró a través de los modos de pruebas establecidos por la ley que prestó servicios personales para el señor [redacted], razones por las cuales procede su exclusión de la demanda y confirmar la sentencia impugnada en cuanto a este aspecto.

10.- En cuanto al salario que devengaba el trabajador y la antigüedad del contrato de trabajo, la parte recurrente solicita la revocación alegando que percibía un salario semanal de RD$5,000.00 pesos y una antigüedad de cuatro (04) años, especificando que inició sus labores en el mes de junio del año 2020 y terminó en fecha 12-09-2024, mientras que, el empleador solicita la confirmación de la sentencia, la cual estableció un salario promedio de RD$15,489.82 pesos mensual y una antigüedad de tres (03) años, siete (07) meses y veintitrés (23) días, pero en su escrito de defensa refiere que el salario promedio semanal que percibía el trabajador durante el último año laborado fue la suma de RD$3,966.30 pesos, es decir, superior al establecido en la sentencia. Sobre estos hechos, le compete al empleador demostrar a través de los modos de pruebas establecidos por la ley que el salario y la antigüedad eran diferentes a los alegados por el trabajador en vista de que éste se beneficia de la presunción establecida en el artículo 16 del Código de Trabajo.

11.- La Corte luego del estudio y ponderación minuciosa de los documentos acreditados en esta instancia de apelación por la parte recurrida determina que, procede confirmar la sentencia de primer grado en cuanto a la antigüedad del contrato de trabajo, ya que, reposa en el expediente digital la solicitud de empleo y el contrato de trabajo de fecha 19/1/2021, ambos documentos firmados por el trabajador, los cuales no fueron refutados por el mismo a través de los modos de pruebas establecidos por la ley, por lo que, habiendo terminado el contrato de trabajo por causa del despido del trabajador el 12-09-2024, hecho que no es controvertido entre las partes, da como resultado una antigüedad de tres (03) años, siete (07) meses y veintitrés (23) días.

12.- Con relación al monto del salario que percibía el trabajador, reposa en el expediente la certificación expedida por el Banco Popular Dominicano, de fecha 26/11/2024, en la cual hace

constar que en el periodo del 01-09-2023 hasta el 30-09-2024, fueron aplicados mediante nómina automática a la cuenta No.820606945, a nombre del señor [redacted], un total de RD$221,016.90, y en el detalle anexo se encuentra una partida acreditada en fecha 20-12-2023, por la suma de RD$23,366.71, dentro de la que se encuentra el monto de RD$14,523.49 pesos, por concepto de salario de navidad del año 2023, según se comprueba a través del recibo de descargo que reposa en el expediente, firmado por el trabajador de fecha 20/12/2023, la cual debe ser excluida a los fines de calcular el salario promedio devengado durante el año por el trabajador, por lo que resulta que durante el último año el trabajador percibió por concepto de salario ordinario la suma total de RD$197,650.19, dando como resultado un salario mensual por el monto de RD$16,470.84, equivalente a la suma de RD$3,971.58 pesos semanal, la cual acoge esta Corte y modifica la sentencia de primer grado en cuanto a este aspecto.

13.- Con relación a la terminación del contrato de trabajo que vinculaba a las partes, como consta en parte anterior de esta sentencia, las mismas no discuten el hecho del despido ejercido por el empleador, comunicado al trabajador en fecha 12/9/2024 y al Ministerio de Trabajo en fecha 13/09/2024, la cual en parte de su contenido narra los hechos siguientes: *"(…) en virtud de que dicho señor le faltó el respeto, ejerció violencia verbal y malos tratos en contra de la señora [redacted], gerente de capital humano de esta empresa, de igual modo el mismo desobedeció las órdenes del empleador respeto a las normas de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, en fecha cinco (05) de septiembre del año dos mil veinticuatro (2024) alrededor de las ocho horas antes del meridiano (08:00 a.m.) el señor [redacted] se presentó a la empresa vistiendo pantalones tipo jeans largos completamente rasgados y con hoyos grandes, razón por la cual el portero le informó que no debía presentarse a laborar vistiendo este estilo de pantalones porque comprometen su seguridad dentro de la planta, a lo que el mismo de manera alterada y sin miramiento alguno comenzó a vociferar, dentro de las instalaciones de la empresa, que la señora Jacqueline lo tiene jarto que lo que ella tiene que hacer es comprarle pantalones y, continuó de manera alterada hasta las oficinas del departamento de capital humano en la cual se dirigió de manera directa, irrespetuosa y violenta a la señora Jacqueline vociferándole amenazadoramente y moviendo las manos hacia dicha señora, que ella lo tiene jarto, que si ella quiere que lo grabe y que lo cancele, todo lo cual obligó a la señora Jacqueline a salir de su oficina a fin de repeler la agresión y evitar que la circunstancia continuara su escalada, alterando el orden de la planta y la oficina de Recursos Humanos la cual detuvo sus labores ordinarias por casi media hora, lo cual ocurrió en presencia de la señora [redacted], encargada de producción y [redacted], ingeniero de planta que se encontraban en la oficina de gestión humana. Lo descrito constituyen faltas graves a las obligaciones contractuales del señor Gómez*

*Jiménez de conformidad con los ordinales 4o, 15o y la parte final del 19o del artículo 88 del Código de Trabajo Dominicano…así como una violación al ordinal 6º del artículo 44 del Código de Trabajo"*

14.- El artículo 87 del Código de Trabajo dispone: "Despido es la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador. Es justificado cuando el empleador prueba la existencia de una justa causa prevista al respecto en este Código. Es injustificado en el caso contrario."

15.- Del texto legal citado se desprende la obligación que tiene el empleador de probar la falta atribuida al trabajador como causa de despido; que, en el caso de la especie, el empleador despidió al trabajador alegando la violación a los ordinales 4º, 15º y la parte final del 19º del artículo 88 del Código de Trabajo y ordinal 6º del artículo 44, del Código de Trabajo, cuyos textos expresan lo siguiente: artículo 88: "El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo despidiendo al trabajador por cualquiera de las causas siguientes: 4º: "Por cometer el trabajador, contra alguno de sus compañeros, cualesquiera de los actos enumerados en el apartado anterior, si ello altera el orden del lugar en que trabaja".15º: "Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados por la ley, las autoridades competentes o los empleadores, para evitar accidentes o enfermedades".19º parte final: "por cualquier otra falta grave a las obligaciones que el contrato imponga al trabajador y el artículo 44: "(…) son obligaciones de los trabajadores: 6º: Observar buena conducta y una estricta disciplina durante las horas de trabajo."

16.- A los fines de probar la justa causa del despido la parte demandada hoy recurrida presentó como testigo en el tribunal de primer grado, a la señora [redacted], cuyas declaraciones se encuentran transcritas en el acta de audiencia No.00314, de fecha 27-05-2025, celebrada en el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat, la cual están depositada en el expediente como medio de prueba, de igual forma, la indicada testigo declaró en esta Corte y sus declaraciones están íntegramente transcritas en el apartado destinado a la descripción de las pruebas aportadas al proceso en esta decisión.

17.- De la ponderación de las declaraciones de la testigo la Corte ha podido determinar, en cuanto a la falta atribuida por el empleador al trabajador que consiste en la violación al ordinal 4º del artículo 88 del Código de Trabajo, que las declaraciones de la testigo, tanto en primer grado como las emitidas en esta instancia de apelación no acreditan la causal prevista en el ordinal 4º del artículo 88 del Código de Trabajo, pues aunque la testigo señala que el trabajador profirió palabras y gestos a la encargada de recursos humanos, señora [redacted], sus declaraciones no demuestran

que tales actos hayan producido una alteración real y efectiva del orden en el lugar de trabajo, ya que en ambas versiones, la testigo reconoce que el trabajador continuó su jornada laboral normalmente hasta las cinco (5:00) de la tarde y que también permaneció laborando en la empresa durante varios días posteriores al indicado evento, incluso declara que no llamaron a la seguridad de la empresa y que los lugares donde el trabajador realizó los eventos señalados fue primero donde está el portero y luego en la oficina de recursos humanos, por lo que, de ninguna manera se demostró la alteración del lugar de trabajo, por el contrario, al incorporarse el trabajador a sus labores evidencia que el proceso productivo no fue interrumpido, ni se generó perturbación de la empresa, además, la reiteración de expresiones subjetivas como gestos calificados por la testigo como violentos y sentimientos experimentados por la misma como amenazas, carecen de objetividad y no sustituye la prueba de la alteración concreta del orden del lugar en que trabaja exigida por la norma.

18.- En ese mismo orden de ideas, en cuanto a la violación al ordinal 6º del artículo 44 del Código de Trabajo, tal y como se ha indicado, al haber reconocido la testigo que la empresa permitió que el trabajador se reintegrara a sus labores, continuara laborando normalmente durante su jornada y en días posteriores, evidencia la ausencia de una falta grave de conducta, en consecuencia, los hechos narrados por la testigo no son suficientes, precisos ni contundentes para demostrar que el trabajador haya infringido la obligación de observar buena conducta y estricta disciplina, durante las horas de trabajo que justifiquen su despido.

19.- Continuando la ponderación de las causas del despido del trabajador, otra de ellas es la violación al ordinal 15º del artículo 88 del Código de Trabajo, sobre esta causal, además de las declaraciones de la testigo en ambas instancias, también reposa en el expediente digital el contrato de trabajo suscrito por las partes en fecha 19/1/2021, firmado por el señor [redacted], en cuyo artículo noveno, literal d) expresa lo siguiente: “De igual forma está prohibido, el uso de zapato que dejen el pie desprotegido o descubierto (salvo que haya autorización médica, actualizada y temporal, la cual debe renovarse cada seis meses), gorras, boinas, camisetas sin manga, pantalones cortos, licras y telas transparentes que dejen ver parte de su cuerpo o de su ropa interior”, también reposa en el expediente una fotografía del trabajador, la cual le fue mostrada a la testigo en el tribunal de primer grado, a lo cual respondió lo siguiente: “ese tipo de ropa también está prohibido, pero la que él tenía ese día tenía más rasgados y él comentó que toda la ropa que él tenía era de ese estilo”, en otra parte del interrogatorio de primer grado a la testigo se le pregunta: P. Cuando usted dice que el pantalón tenía hoyos, ¿a qué se refiere? R. Rasgados en los muslos, rodillas. P. ¿se le veía la piel? R. Sí, en algunos de los lugares sí.”

20.- Luego de la ponderación de las declaraciones de la testigo y el contrato de trabajo citado en el apartado anterior se determina que carecen de eficacia para justificar el despido, pues en lo que respecta al contrato de trabajo, contiene reglas generales sobre vestimenta, pero no se ha acreditado incumplimiento específico ni reiterado del trabajador, como tampoco su negativa a adoptar medidas trazadas por el empleador relativa a la vestimenta; con respecto a la fotografía mostrada que refleja una prenda (pantalón) con rasgados, la testigo reconoció que ese tipo de ropa también está prohibido, pero que, la que él tenía ese día tenía más rasgados y que en algunos lugares se le veía la piel, sin indicar cuales eran esos lugares del cuerpo donde la piel estaba expuesta, lo que evidencia subjetividad y falta de precisión en la descripción; pero además, la testigo refiere que el pantalón que llevaba puesto el trabajador era una vestimenta que la empresa trataba de controlar, lo que indica que otros empleados usaban prendas similares, siendo llamados a recursos humanos y atendidos mediante diálogo, lo que evidencia que la empresa toleraba esa práctica.

21.- La jurisprudencia ha establecido que la falta grave se define como aquella que "resulta de un hecho o de un conjunto de hechos imputables al trabajador, que constituye una violación de las obligaciones que resultan de un contrato de trabajo o de la relación de trabajo que imposibilitan el mantenimiento del trabajador en la empresa…" (sentencia del 23 de octubre 2013, núm. 42, [redacted]. núm.1235, pag.1419, criterio el cual comparte esta Corte y establece en el caso de la especie que, los hechos expuestos respecto a la violación al ordinal 15º del artículo 88 del Código de Trabajo, consistente en las prohibiciones contenidas en la citada cláusula del contrato de trabajo, no constituyen una falta grave e inexcusable que impida la continuación del contrato de trabajo y que amerite la ruptura del mismo, pero además, el texto del ordinal 15º del artículo 88 del Código de Trabajo, para que se configure la falta exige la negativa del trabajador a adoptar medidas preventivas y a no seguir procedimientos de seguridad, lo cual no fue acreditado de manera idónea con las declaraciones de la testigo, ya que lo narrado por la misma obedece a apreciaciones generales y subjetivas y a la Corte no le merece credibilidad, por consiguiente se rechaza tanto el contrato de trabajo en cuanto a este aspecto, así como también las declaraciones de la testigo como medios de prueba para justificar el despido del trabajador por la indicada causa.

22.- Del mismo modo, las declaraciones de la testigo, tanto en primera como en segunda instancia, no permiten configurar la conducta del trabajador en la causal genérica prevista en el ordinal 19º del artículo 88 del Código de Trabajo, pues se limitan a describir de manera subjetiva un incidente aislado de vestimenta y expresiones de disgusto, sin demostrar una falta grave que constituya incumplimiento esencial de las obligaciones contractuales, por el contrario, tal y como se ha señalado en otro apartado, la testigo reconoce que el trabajador continuó laborando normalmente

durante su jornada y hasta una semana después de lo ocurrido, lo que evidencia que no hubo ninguna falta grave a las obligaciones del contrato de trabajo a cargo del trabajador.

23.- Después de realizar una ponderación exhaustiva de las declaraciones de la testigo, señora [redacted], emitidas tanto en primera instancia como en esta Corte, se determina que procede rechazarlas por carecer de imparcialidad y objetividad, pues en parte de su interrogatorio consta lo siguiente: *"P/ sabe la razón por la cual el Sr. [redacted] no está laborando en la empresa, R/Por la falta de respeto que ejerció contra la señora Jacqueline y hasta contra mí, P. Entiende que la señora y usted se sintieron amenazadas; R. Si, yo me sentí un poco amenazada ella estaba en el escritorio sentada él se paró casi frente a ella haciendo ademanes y me tiene harto, vótame cómprame pantalones. P. Por qué no lo despidieron el mismo día; R. No sé, yo misma hubiera pensado que debía despedirlo ese día."*, lo que revela un juicio valorativo, subjetivo e interesado y no una exposición objetiva, espontanea, sincera y veraz de los hechos acontecidos, razones por las cuales, a la Corte no le merece credibilidad, pues sus declaraciones son inconsistente e inverosímiles. De igual manera, la Corte ha ponderado todas y cada una de las piezas y documentos que integran el expediente, sin que ninguno de ellos constituya prueba de la comisión de una falta grave e inexcusable a cargo del trabajador que impida la continuación del contrato de trabajo, en consecuencia, procede revocar la sentencia de primer grado y declarar resuelto el contrato de trabajo que vinculaba a las partes por causa del despido injustificado ejercido por el empleador, con responsabilidad para éste, acoger la demanda en reclamo de prestaciones laborales incoada por el señor [redacted], en perjuicio de la empresa Hillsdale Assets, S.A., en los términos establecido en los artículos aplicación de lo dispuesto en los artículos 76, 80 y 95 numeral 3º del Código de Trabajo, cuyos montos serán detallados en la parte dispositiva de esta decisión, calculados sobre la base de la antigüedad y el salario establecidos en otra parte de esta sentencia.

24.- Con relación a la demanda en reclamo de los derechos adquiridos, reposan en el expediente, los recibos de pagos de vacaciones y salario de navidad del año 2023, suscrito por el trabajador en fecha 22-12-2023, por la suma de RD$14,523.49 pesos, por concepto de salario de navidad y RD$9,398.68 pesos, por concepto de 14 días de vacaciones, así como también, consta en el expediente el recibo de descargo y finiquito bajo firma privada de fecha 4/12/2024, donde consta el pago proporcional de vacaciones y salario de navidad proporcional del año 2024, firmado por el licenciado [redacted], en representación del señor [redacted] y por el licenciado [redacted], abogados apoderados del trabajador, mediante el cual el trabajador recibió el pago de la suma de RD$17,398.49 por ambos conceptos. Respecto a la solicitud de valores por concepto de participación en los beneficios de la empresa, reposan en el expediente documentos

que identifican a la recurrida como empresa de zona franca, entre ellos, el carnet No.[redacted], correspondiente a la empresa Hillsdale Assets S.A., RNC.130452199, de exención de ITBIS para operadoras y empresas de zonas francas industriales y servicios, documento mediante el cual se comprueba que la parte demandada hoy recurrida, es una empresa de zona franca, por consiguiente, se encuentra exenta del pago de ese derecho conforme lo dispone el artículo 226, ordinal 3º del Código de Trabajo, por tanto, procede su rechazo, en ese sentido, se confirma la sentencia de primer grado.

25.- Otro aspecto demandado por el señor [redacted] consiste en el reclamo de la suma de RD$20,000.00 pesos, por alegados salarios ordinarios dejados de pagar por espacio de cuatro (04) semanas por una supuesta suspensión que hizo la empresa demandada, la cual resultó ser ilegal, por dos (02) meses y luego que se descubrió que la suspensión fue ilegal el demandante solo duró suspendido de fecha 25 de junio 2024, hasta el 30 de junio del 2024, siendo llamado a retomar a su puesto de trabajo por la empresa demandada en ese periodo de tiempo, con respecto a este reclamo, la empresa Hillsdale Assets S.A., depositó la Resolución DGT- SUSP-00007-2024, de fecha12/7/2024, dictada por el Ministerio de Trabajo, la cual declaró con lugar la solicitud de suspensión de los efectos de los contratos de trabajo que liga a la empresa Hillsdale Assets S A, con los trabajadores citados en el formulario No.2481333, dentro de los cuales se encuentra el señor [redacted], por un periodo de sesenta (60) días, que inicia en fecha 26/06/2024 y termina el 24/08/2024, de dicha resolución se comprueba que la suspensión de los efectos del contrato de trabajo entre las partes fue legal, en tal sentido, procede el rechazo de su reclamación y la confirmación de la sentencia de primer grado.

26.- La parte recurrente en su demanda solicita que se condene a la empresa Hillsdale Assets, S.A al pago de la suma de dos millones de pesos RD$2,000,000,00 como justa indemnización por los daños y perjuicios ocasionados al señor [redacted], por violación a la Ley de Seguridad Social, por haberle estado pagando un salario por debajo del salario mínimo, por descuentos ilegales del salario, por suspensión ilegal y por no pago del salario de la última semana laborada.

27.- Luego de ponderadas todas las piezas y documentos que componen el expediente se determina que procede rechazar la indicada demanda en daños y perjuicios y confirmar en cuanto a este aspecto la sentencia de primer grado, por las razones siguientes: A) Reposa en el expediente la certificación núm. 4917134, de fecha 8/10/2024, expedida por la Tesorería de la Seguridad Social (TSS), donde se establece que la empresa Hillsdale Assets S A, con RNC 1-30-45219-9, entre la

fecha 1/6/2003 y 8/10/2024, ha cotizado sin atrasos a favor del señor [redacted]; B) Con relación a la suspensión ilegal, en parte anterior de esta sentencia se estableció que la empresa Hillsdale Assets S A, contaba con la autorización para la suspensión; C) Reposan en el expedientes las pruebas del salario devengado por el trabajador y recibido a través de su cuenta personal del Banco Popular Dominicano, sin haberse comprobado que se haya realizado descuentos ilegales; D) De acuerdo a la Resolución Núm. CNS-02-2023, del Comité Nacional de Salario establece el monto de RD$16,000.00 pesos mensual a partir del 01-05-2023 y 16,700.00 pesos mensual a partir del 01-04-2024, para las empresas de zonas francas, sin embargo, el trabajador devengó durante el último año un salario promedio mensual de RD$17,207.78, por lo que, evidentemente que percibía su salario por un monto superior al salario mínimo establecido en la indicada resolución y E) Reposa en el expediente, la certificación expedida por el Banco Popular Dominicano en fecha 26/11/2024, en la cual hace constar los depósitos aplicados mediante nómina automática a la cuenta No.820606945, a nombre del señor [redacted] y el desglose de los depósitos semanales, de donde se comprueba que el trabajador recibió pagos en el mes de septiembre posterior a su despido en fecha 13/09/2024, por la suma de RD$4,269.30 pesos y en fecha 20/09/2024, la suma de RD$3,733.49 pesos, por consiguiente, al trabajador no se le adeuda el salario de la última semana laborada como erróneamente ha planteado en su demanda, en tal virtud, ninguna de las faltas atribuidas al empleador ha quedado demostrada, razón por la cual procede rechazar la demanda en daños y perjuicios y confirmar la sentencia dictada en primer grado.

28.- Los jueces del fondo son soberanos para apreciar las pruebas aportadas, conforme a lo establecido en el artículo 542 del Código de Trabajo y la Sentencia de la Suprema Corte de Justicia No. 15, de fecha 30 de enero del 2002, Boletín Judicial 1094, página 583.

29.- En el pronunciamiento de las condenaciones se tomará en cuenta lo dispuesto por el artículo 537 del Código de Trabajo, en cuanto a la variación del valor de la moneda nacional, sobre la base del índice de los precios al consumidor elaborado por el Banco Central de la República Dominicana.

30.- En materia de trabajo los derechos deben ser ejercidos y las obligaciones ejecutadas según las reglas de la buena fe. Es ilícito el abuso de los derechos (Principio Fundamental VI del Código de Trabajo).

31.- De conformidad con los artículos 504 del Código de Trabajo y 130 del Código de Procedimiento Civil, todo el que sucumbe en justicia debe ser condenado al pago de las costas del procedimiento, las cuales pueden ser compensadas en todo o en parte si los litigantes sucumben en puntos de sus conclusiones, según lo dispone el artículo 131 del Código de Procedimiento Civil Dominicano.

32.- Esta decisión, firmada por los jueces y juezas de la Corte, fue adoptada por la mayoría requerida.

Esta Corte administrando justicia en nombre de la República por autoridad y mandato de la ley, en aplicación de las disposiciones establecidas en los artículos 68 y 69 de la Constitución y en ponderación de los textos convencionales y legales de la República Dominicana:

F A L L A

PRIMERO: Se declara regular y válido en cuanto a la forma, el recurso de apelación interpuesto por el señor [redacted], contra la Sentencia Laboral núm. 0516-2025-SSEN-00097, de fecha veintinueve (29) del mes de agosto del año dos mil veinticinco (2025), dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat, por haber sido realizado de conformidad con las normas procesales que rigen la materia.

SEGUNDO: En cuanto al fondo, se acoge en parte el recurso de apelación interpuesto por el señor [redacted], contra la Sentencia Laboral núm. 0516-2025-SSEN-00097, de fecha veintinueve (29) del mes de agosto del año dos mil veinticinco (2025), dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat, en consecuencia, se revoca el ordinal Cuarto de dicha sentencia y se confirman los demás ordinales.

TERCERO: Se declara resuelto el contrato de trabajo por tiempo indefinido que vinculaba a las partes, señor [redacted] y la empresa Hillsdale Assets, S.A., por causa de despido, el cual se declara injustificado, con responsabilidad para el empleador.

CUARTO: Se acoge la demanda en reclamo de prestaciones laborales interpuesta por el señor [redacted], en consecuencia, se condena a la empresa Hillsdale Assets, S.A., a pagar a favor del trabajador los valores siguientes: 1) La suma de RD$20,218.80 pesos, por concepto de 28 días de salario ordinario relativa al preaviso; 2) La suma de RD$54,879.60 pesos, relativa a 76

días de salario ordinario por concepto de auxilio de cesantía y 3) La suma de RD$103,246.68 pesos, por concepto de la aplicación del artículo 95, ordinal 3º del Código de Trabajo.

QUINTO: Se ordena que para el pago de la suma a que condena la presente sentencia, se tome en cuenta la variación en el valor de la moneda desde la fecha de la demanda y hasta la fecha en que fue pronunciada la presente sentencia. La variación del valor de la moneda será determinada por la evolución del índice general de los precios al consumidor elaborado por el Banco Central de la República Dominicana.

SEXTO: Se compensan las costas del procedimiento pura y simplemente.

Nuestra sentencia así se pronuncia, ordena y firma. -

La presente decisión fue firmada digitalmente, en fecha veintidós (22) del mes de julio del año dos mil veintiséis (2026), por los magistrados Miguel Patricio Minguijón Abreu, María Altagracia Ramos de la Cruz, Cristian de Jesús Paulino Baldera, Ramón Santiago Rosario Truffer y Keyla Edigna Acosta Mena y [redacted], secretaria.

Certifico y doy fe que la presente sentencia ha sido firmada digitalmente por los jueces y la secretaria que figuran en la estampa. **Fin del documento.**