REPÚBLICA DOMINICANA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

Exp. núm.: 001-033-2023-RECA-01926
Recurrente: Grupo Ramos, SA.
Recurrido: PER1
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza
SCJ-TS-24-0564

EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA

La Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, actuando como corte de casación, competente para conocer las materias de *tierras, laboral, contencioso administrativo y contencioso tributario*, regularmente constituida por los magistrados Manuel Alexis Read Ortiz, presidente, Manuel R. Herrera Carbuccia, Moisés A. Ferrer Landrón, Anselmo Alejandro Bello F. y Rafael Vásquez Goico, jueces miembros asistidos por la secretaria de la Sala, en la sede de la Suprema Corte de Justicia ubicada en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, en fecha **30 de abril de 2024,** años 181° de la Independencia y 161° de la Restauración, dicta en audiencia pública la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por la entidad Grupo Ramos, SA., contra la sentencia núm.655-2023-SSEN-183 de fecha 30 de agosto de 2023 dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

Exp. núm.: 001-033-2023-RECA-01926
Recurrente: Grupo Ramos, SA.
Recurrido: PER1
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

I. Trámites del recurso

1. El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 15 de septiembre de 2023 en el Centro de Servicio Presencial de la Suprema Corte de Justicia y del Consejo del Poder Judicial, suscrito por el Dr. Carlos R. Hernández y los Lcdos. Jorge Taveras y Venecia Veras, actuando como abogados constituidos de la entidad comercial Grupo Ramos, SA., representada por PER2

2. La defensa al recurso de casación fue presentada mediante memorial depositada en fecha 29 de septiembre de 2023 en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, suscrito por la Lcda. Maribel Pérez, actuando como abogada constituida de PER1

II. Antecedentes

3. Sustentada en un despido injustificado, PER1 incoó una demanda en pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos, salarios en aplicación del ordinal 3º del artículo 95 del Código de Trabajo y daños y perjuicios contra la empresa Grupo Ramos, SA. y PER3 dictando la Tercera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santo Domingo la sentencia núm. 1443-2020-SSEN-00129, de fecha 30 de noviembre de 2020, la cual rechazó la demanda por falta de pruebas de la existencia de la relación laboral.

Exp. núm.: 001-033-2023-RECA-01926
Recurrente: Grupo Ramos, SA.
Recurrido: PER1
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

4. La referida decisión fue recurrida en apelación por PER1 dictando la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo la sentencia núm. 655-2023-SSEN-183 de fecha 30 de agosto de 2023, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

"**PRIMERO**: Declara regular y válido en cuanto a la forma, el recurso de apelación interpuesto por el Señor PER1 en fecha ocho (08) de febrero de 2021, en contra de la sentencia núm. 1443-2020-SSEN-00129, dictada en fecha 30 de noviembre de 2020, por la Tercera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santo Domingo. **SEGUNDO**: en cuanto al fondo, ACOGE parcialmente dicho recurso, declarando resuelto por despido injustificado el contrato de trabajo que vinculaba a las partes Sr. PER1 trabajador demandante y empresa GRUPO RAMOS S.A., antigua empleadora, con responsabilidad para esta; por lo tanto REVOCA en todas sus partes la sentencia de primer grado, atendiendo a las motivaciones dadas. **TERCERO:** CONDENA a la empresa GRUPO RAMOS S.A., al pago en favor del Sr. PER1 de las siguientes indemnizaciones por concepto de prestaciones laborales y Derechos Adquiridos: 28 días de preaviso igual a la suma de RD$21,972.16; 299 días de cesantía igual a la suma de RD$234,631.28; 18 días de vacaciones igual a la suma de RD$14,124.96; proporción de navidad igual a la suma de RD$9,350.00; así como lo establecido en el artículo 95 ordinal III del Código de Trabajo ascendente a la suma de RD$112,200.00; todo en base a un salario de RD$18,700.00 y un tiempo de labores de 10 años y 2 meses, para un total general de RD$392,278.4.**CUARTO**: En el pronunciamiento de las condenaciones se tomará en cuenta lo dispuesto por el artículo 537 del Código de Trabajo, en lo relativo a la variación del valor de la moneda nacional, sobre la base el índice de los precios al consumidor elaborado por

el Banco Central de la República Dominicana. **QUINTO**: Compensa costas del procedimiento" (sic).

III. Medios de casación

5. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación el siguiente medio: "**Único medio:** Falta de base legal, desnaturalización de los hechos y violación a los artículos 36, 39 así como 129 y siguientes del Código de Trabajo. Asimismo, violación al test motivacional de sentencia" (sic).

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar

Juez ponente: Moisés A. Ferrer Landrón

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

7. Para apuntalar su medio de casación, la parte recurrente alega en esencia, que la corte *a qua* incurrió en desnaturalización de los hechos al determinar la justeza del despido, el cual surgió cuando PER1 violentara de manera clara y precisa las prohibiciones establecidas por la empresa en sus reglamentos internos, el código de ética y el manual de empleados que indican expresamente que todos los clientes deberán recibir la misma clase de servicios y condiciones comerciales para evitar un trato preferencial o discriminatorio. Que en el curso del proceso fue escuchada la comparecencia

Exp. núm.: 001-033-2023-RECA-01926
Recurrente: Grupo Ramos, SA.
Recurrido: PER1
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

personal de PER1 quien durante sus declaraciones confesó que él es la persona que aparece en los videos, que cometió las faltas que le atribuyen, que atendía de manera personal, directa y discrecional a un cliente específico, que recibía dinero a cambio de este trato preferencial, pero, sobre todo, que tenía conocimiento de que estas acciones no estaban permitidas en la empresa. Que también fueron aportadas numerosas pruebas, tales como comunicaciones emitidas en fecha 21 de junio de 2019 por Grupo Ramos, SA., Cd´s contentivos de 5 videos, copia de manual de empleado, código de ética, copias de fotos en blanco y negro de personas con el logo de la empresa, declaraciones de los señores PER4 PER5 y PER6 sin embargo, la corte *a qua* estableció que de las pruebas aportadas no se advierte algún acto de naturaleza fraudulenta o deshonesta de parte de la hoy parte recurrida, incurriendo en una violación al no exponer de forma concreta y precisa cómo se produjo la valoración de los hechos, las pruebas y el derecho que corresponde aplicar y en una violación al debido proceso de ley, motivo por el cual la sentencia impugnada debe ser casada.

8. La valoración del medio requiere referirnos a las incidencias suscitadas en el proceso ante la jurisdicción de fondo, establecidas en la sentencia impugnada y de los documentos por ella referidos: a) que

Exp. núm.: 001-033-2023-RECA-01926
Recurrente: Grupo Ramos, SA.
Recurrido: PER1
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

incoó una demanda laboral contra la empresa Grupo Ramos, SA., alegando la existencia de un contrato de trabajo y haber concluido por despido injustificado; por su lado, los demandados solicitaron el rechazo absoluto de la demanda; b) que el tribunal de primer grado rechazó la demanda en todas sus partes por la falta absoluta de pruebas de la relación laboral; c) que inconforme con la descrita decisión el ahora recurrido interpuso recurso de apelación, solicitando la revocación en todas sus partes de la sentencia, alegando la existencia de un contrato de trabajo que concluyó por despido justificado; por su lado, la parte empleadora solicitó el rechazo del recurso de apelación por improcedente, mal fundado y carente de base legal; y d) que la corte *a qua* acogió el recurso de apelación, declaró el despido injustificado, revocó en todas sus partes la sentencia de primer grado, y condenó a la entidad Grupo Ramos, SA. al pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos, salarios en aplicación del artículo 95, ordinal 3º del Código de Trabajo.

9. Previo a rendir sus fundamentaciones, la corte *a qua* hizo constar como pruebas depositadas por la parte hoy recurrente, las que textualmente se transcriben a continuación:

"A) Parte recurrida: 1) Copia de la sentencia No.1443-2020-SSEN-00129, de fecha 30/11/2020, emitida por la Tercera Sala del Juzgado de Trabajo de la Provincia Santo Domingo. 2) Copias de las comunicaciones de fecha 21 de PER7

Exp. núm.: 001-033-2023-RECA-01926
Recurrente: Grupo Ramos, SA.
Recurrido: PER1
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

junio del 2019, emitida por GRUPO RAMOS, dirigida al señor PER1 y otra dirigida al Ministerio de Trabajo. 3) Copia de la Planilla de Personal Fijo (formulario DGT-3) del año 2019, correspondiente a GRUPO RAMOS, S.A.; 3) Certificación No.2109885, de fecha 17 de septiembre del 2021, expedida por la TSS. 4) Copia de certificación de fecha 24 de febrero del 202, emitida por el Banco Popular 5) Copias de 28 comprobantes de pagos a nombre del señor PER1 de transacciones realizadas por el Grupo Ramos. 6) Copia de la solicitud de préstamo y anticipos de fecha 29 de agosto del 2017 a nombre de PER1 7) Copia de la tabla de amortización de préstamos de fecha 14 de marzo del 2017. 8) Copia de la demanda interpuesta por el señor PER1 en fecha 14 de agosto del 2019. 9) CD contentivo de 5 vídeos. 10) Copia del manual de empleado de la empresa GRUPO RAMOS, S.A. 11) Copia del Código de Ética de la empresa GRUPO RAMOS, S.A.12) Copias de fotos a blanco y negro de personas con el logo de GRUPO RAMOS"(sic).

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

"Que el artículo 89 del Código de Trabajo exime de responsabilidad al empleador que despide a un trabajador por una de las causas enumeradas en el artículo 88, a condición de que este demuestre la justa causa invocada como fundamento del despido al tenor de lo dispuesto por el artículo 94 del Código de Trabajo. 9. Que dispone el artículo 91 del Código de Trabajo: "En las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, el empleador lo comunicará, con indicación de causa, tanto al trabajador como al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones" 10. En el presente caso, corresponde a la recurrente demostrar en primer orden que comunicó el despido en la fecha y plazo previsto por el artículo 91 del Código de Trabajo, aportando como prueba de ello las comunicaciones que en fecha 21

Exp. núm.: 001-033-2023-RECA-01926
Recurrente: Grupo Ramos, SA.
Recurrido: PER1
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

de junio 2019 le remitiera la antigua empleadora tanto a al trabajador demandante como a la autoridad local de trabajo, siendo recibida por esta en esa misma fecha, donde le comunica formalmente el despido de la trabajadora, de manera textual dice: "Estimado Señor: Tenemos a bien comunicarle que, a partir de esta misma fecha procedimos a terminar por despido, el contrato de trabajo que le une con esta empresa, por haber incurrido en violaciones al Código de Trabajo. Por estar cometiendo actos fraudulentos/sobornos de clientes violando el procedimiento interno de la empresa. Con esta acción, usted ha incurrido en violación al artículo 88, ordinal 3, 08, y 19, del Código de Trabajo. Esta comunicación cumple con lo previsto por el artículo 91 del Código de Trabajo". 11. Que de las documentaciones descritas precedentemente se demuestra el fiel cumplimiento por parte del empleador a lo dispuesto por el artículo 91 del Código de Trabajo. 12. Que a los fines de demostrar el fundamento del despido ejercido contra el trabajador demandante la empresa demandada aporta al proceso como medio de prueba, el testimonio del Sr. PER8 quien a seguidas de prestar el debido juramento de ley, procedió a declarar: "P. Ratifique su posición en la empresa? R. Líder de seguridad. P. Que sucedió? R. Lo desvincularon de la empresa por el mal procedimiento que ejecuto a la hora de hacer su labor, en la puerta tenemos un seguridad, el cual nos dio la voz de alerta, de que el señor le estaba dando ayuda a un cliente, el cual nos dice que entro un señor y en el área de caballeros, hay una vitrinael cliente pide su producto y lo pesa y se le pasa al cliente, pero el caballero entra, se le sigue, pero él se queda un poco distanciado del área donde se atiende a los clientes, el señor PER9 parece que tiene comunicación vía teléfono porque el sale con toda la mercancía empacada y se la lleva al cliente, parece que el cliente le da dinero donde eso no es correcto, por eso le estábamos dando seguimiento, ese cliente iba casi todo los domingos, eso fue en el mes de mayo y en el mes de junio fue como dos veces, en realidad le dábamos seguimiento cuando el seguridad nos

Exp. núm.: 001-033-2023-RECA-01926
Recurrente: Grupo Ramos, SA.
Recurrido: PER1
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

avisaba. P. recuerda la última vez que ocurrió? R- No recuerdo la fecha, pero el primero fue en mayo del 2019 y en el mes de junio y después de ahí se paró ahí después que se vio vía cámaras y se le entrego a gestión humana. P. Usted como seguridad llegó a cuestionar a PER9 sobre eso? R. No. P. Ratifica que está prohibido allá recibir dinero de los clientes? R. Si, está prohibido, simplemente en diciembre y hay un formulario que debe llenar si un cliente le regala algo y ese formulario se lleva a Gestión humana." 13. Deposita además la demandada original, deposita una memoria USB, la cual fue reproducida en estrado en presencia del trabajador demandante quien en audiencia celebrada por esta corte el 13 de abril 2023 al ser cuestionado sobre su contenido, de manera textual expreso: "P.- ¿Se ve usted en el video? R.- Hasta ahora no me veo ahí. P.- ¿Reconoce a este señor? R.- Sí, el va a comprar allá, lo reconozco. P.- ¿En qué área usted trabajaba? R.- En el área de carnicería, servicio al cliente, tenía que atender al cliente. P.- ¿Trabajaba atrás o delante? R.- En las dos aéreas, tenemos carne a la nevera, pero sirviéndole al cliente adelante. P.- ¿En esos supermercados uno no se para y se la entregan en el mostrador? R.-Sí, pero ellos también podían buscar otra cosa más en el súper y después vas y retiran después y se la llevaban, uno la tiene preparada. P.- ¿Después ellos pagaban en caja? R.- Sí, pero no era robando, sino que era el mismo precio y luego iban a la caja, no era que yo estaba robando, yo era conocido realmente yo siempre quería que quedara el cliente satisfecho. No era que yo estaba robando, no era un precio diferente al real que iba con la cantidad de carne que se llevaban. P.- ¿Ese que está ahí es usted? R.-Sí, el que tiene el coso amarillo, tengo un mandil y el gorro de carnicero.- ¿Recuerda qué usted le colocó al señor? R.-Carne, el tenia una fonda y el venía a comprar carne. P.- ¿Usted no se ve en la vitrina? ¿Trabajaba atrás? R.- El departamento que está atrás. P.- ¿Como lo ubicaba él a usted si usted estaba atrás en el área de corte dentro en la carnicería se supone que hace el pedido y ahí mismo lo despacha? R.- El joven que tiene algo amarillo con un numero, ese señor es hijo de él, él le decía cualquier

Exp. núm.: 001-033-2023-RECA-01926
Recurrente: Grupo Ramos, SA.
Recurrido: PER1
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

cosa y le decía necesita tantas libras, yo lo conocía a todos, ellos me conocían todos, a veces con el supervisor me mandaba a llevar mercancía a la caja principal, uno a veces cogía el dinero y le pagaba al cajero por ejemplo un señor mayor, el nos daba a nosotros y siempre le decíamos que eso se pagaba en la caja, ellos más que nadie saben que hacían concursos para trato al clientes y nos daban premio por eso, ellos me dieron un premio por mi buena conducta, y a los 12 me dieron otro, luego en los 13 años y pico. P.- ¿Qué tiene que decir con relación al despido de la empresa? R.- No pensé que iba a llegar hasta aquí, creo en dios y digo la verdad, todo el tiempo quería colaborar con mi trabajo, me decían que me iban a votar, allá se decía que, el supervisor pónganse en la línea porque se pone amonestación y a las tercera se va sin nada y yo tuve 13 años y nunca tuve amonestación, se tapaba el rio y así iba, después que cumplí tanto tiempo en el trabajo y que se que me estoy poniendo viejo y sé que ese es mi trabajo y ahora yo sufro de la presión, tengo 5 hijos, soy el e ejemplo de mis hijos en mi casa, y eso me ha dejado sin puesto, soy casado 37 y tengo una esposa, soy vocal de la junta de vecino y hasta ahí que estaban haciendo cosas mala me fui, y bueno ahora que estoy viejo con 59 iba a ser algo mal lo voy a hacer algo malo ahora que están grandes y yo estoy viejo. P.- ¿La empresa le permitía a usted tener cliente que le den propina y gratificaciones? R.- No, ahí no. P.- ¿Permitían dar trato distinto? R.- No, para todos iguales. P.- ¿Cuál es el mecanismo para recibir propina o gratificación? R.- No, allá no se recibe propina, allá no, al menos yo no recibí. P.- ¿El señor que se visualiza le llego a dar propina? R.- No, él me decía, él incluso preguntó por mi y fue a donde el gerente para saber qué había pasado y le dijeron que el problema era con PER9 eso vino porque un domingo yo pasaba por la iglesia yo entrega y después iba para el trabajo y ese día yo llegue faltando 5 para las 8 y me tengo que poner el uniforme y solo me falta la bata y para ponchar había que tener el uniforme, veo dos seguridad y vengo con una bata arriba y que voy a ponchar y me dicen que no, y había otros que poncharon sin el uniforme, y

Exp. núm.: 001-033-2023-RECA-01926
Recurrente: Grupo Ramos, SA.
Recurrido: PER1
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

él me dice no te apure y él me dijo que no me apure, nunca pensé así, y después de ahí quedamos enemigos. P.- ¿Cómo se comunicaba con el señor que aparece en el video? R.- Él mandaba a un hijo de él, a pedir el pedido de la carne, decía quiero tantas libras y libras y de esto y esto, y la cortaba y empacaba y me decían ven pásaselo. P.- ¿Usted es el único que lo atiende a él? R.-No, incluso el todavía va allá. P.- ¿Cuando un empleado comete una falta que es lo que le hacen? R.- Lo suben para recurso humanos y le pone una amonestación. P.- ¿Recibió amonestación? R.- No, nunca." 14. En esa misma audiencia, comparece en calidad de testigo a cargo del recurrente, el Sr. PER10 quien a seguidas de prestar el debido juramento de ley, expreso entre otras cosas lo siguiente: "P.- ¿Qué hacia? R.- Yo era sierrista. P.- ¿Dónde se colocan? R.- El despacho y los cortes están junto, es junto y el despacho también, el que corta y el que empaca y el que pesa. P.- ¿No hay un mostrador en el que usted pide? R.- Ese esta delante, nos dividía un vidrio grande, yo lo veía a ellos y ellos a nosotros, teníamos contacto con ellos, los clientes que pedían carne. P.- ¿Si estaba atrás como se da el contacto? R.- Uno tiene contacto pero poco, es que uno habla con ellos cuando uno sala a hacer diferentes cosa. R.-Él salió primero, no recuerdo la fecha. P.- ¿Sabe porque salió? R.- Él tuvo problema con el ponchador, no dejaron ponchar, y hubo una discusión, P.- ¿Usted estaba ahí? R.-No, en el ponchador no, en ese momento no, pero los empleados supieron todo. P.- ¿En el deli hay un personal para despachar mercancía? R.- Sí en el deli hay personal, pero pertenece a la carnicería. P.- ¿Está permitido recibir propina? R.- No sé si está permitida, pero la gente hace eso, no le llaman la atención ni nada, yo mismo lo hacía, pero dure 15 años y no nos llamaban la atención, delate de los jefes y de todo el mundo P.- ¿Sabe si PER9 recibo propina? R.- Eso es de parte de él, de él yo no sé, le decían a lo mismo jefes, le puedo dar a este empleado y le preguntaba y así. P.- ¿Tiene conocimiento de un cliente que PER9 le sacaba una mercancía? R.- Es quien saca mercancía de La Sirena P.- ¿Saca de atrás para entregarle mercancía a un cliente? R.- Nunca vi, si se

Exp. núm.: 001-033-2023-RECA-01926
Recurrente: Grupo Ramos, SA.
Recurrido: PER1
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

la daba a una persona y la empacaba y se la entrega eso esta pesado ya, pero de irse a colocar en los carritos, no sé, allá hay una neverita, P.- ¿Se le colocaba en los carritos era permitido eso? R.- Si está pesada sí". 15. Que es criterio constante sostenido por la Corte de casación, el cual compartimos:"Que la falta de probidad no es solo el quebrantamiento de la confianza que debe regir la relación de trabajo, pues este solo criterio sería colocar el elemento moral sin sustento fáctico que concretiza la misma como en el acto voluntario e intencionado del trabajador que tenga por finalidad sacar provecho del empleador, sus parientes o compañeros. Que la falta de probidad son los actos contrarios a la rectitud de conducta y al cumplimiento del deber. La falta de honradez implica apoderarse o disponer indebidamente de cosas ajenas." 16. La empresa demandada en su carta de despido alega que el trabajador violó con su accionar los ordinales 3°, 8°, Y 19°, el artículo 88 del código de trabajo, qué faculta al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo ejerciendo el despido sin responsabilidad para este por: "3. Por incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad o de honradez, en actos o intentos de violencias, injurias o malos tratamientos contra el empleador o los parientes de éste bajo su dependencia. 8. Por cometer el trabajador actos deshonestos en el taller, establecimiento o lugar de trabajo. 19. Por falta de dedicación a las labores para las cuales ha sido contratado o por cualquier otra falta grave a las obligaciones que el contrato imponga al trabajador". 17. Que del análisis y ponderación hecho a los diversos medios de pruebas aportados al proceso tanto digital como testimonial, esta corte no ha podido retener falta alguna cometida por el trabajador, que sea de una gravedad tal qué justifique su despido de la empresa, toda vez que la antigua empleadora no ha aportado ante esta alzada prueba suficiente que de un modo fehaciente nos permita determinar y así dar por establecido que el trabajador haya cometido "actos fraudulentos/ sobornos a los clientes" como indica en su carta de despido; la acción cometida por el trabajador a juicio de esta corte, no constituye una

violación a obligaciones fundamentales de este o que por su naturaleza haga imposible la continuación del vínculo contractual, pues no se advierte de las pruebas aportadas algún acto de naturaleza fraudulenta o deshonesta de parte del trabajador que viole con esto los textos legales en los que ha fundamentado su despido la antigua empleadora, es por tales razones y al no verificarse violación por parte del empleado de los textos legales citados por la empresa, que procede como al efecto acoger el recurso de apelación en cuanto a este aspecto, revocando la decisión de primer grado" (sic).

11. El despido es una terminación de carácter disciplinario ejercida por voluntad unilateral del empleador, basado en la comisión de una falta grave o inexcusable, la cual debe ser probada y cuya evaluación y determinación entra en la soberanía de los poderes del juez del fondo. Ha establecido la jurisprudencia que *el carácter de gravedad que debe acompañar una falta laboral para ser considerada una causa de despido, no lo determina el hecho de que dicha falta ocasione perjuicios graves al empleador, sino que constituya una violación a obligaciones fundamentales del trabajo, o que por su naturaleza haga imposible la continuación del vínculo contractual, es decir que dañe la relación existente entre el trabajador y el empleador, aun cuando no ocasione ningún perjuicio particular a este último*[1].

12 En ese sentido, se ha pronunciado la jurisprudencia estableciendo que *para que un despido tenga justa causa debe ejercerse en base a los principios de causalidad, proporcionalidad y de oportunidad, en ese sentido, en relación al*

[1] SCJ, Tercera Sala, sent. 31 de agosto de 2005, BJ. 1137, págs. 1868-1875.

Exp. núm.: 001-033-2023-RECA-01926
Recurrente: Grupo Ramos, SA.
Recurrido: PER1
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

principio de la causalidad, el ejercicio del despido como el de la dimisión debe fundamentarse en la existencia de una justa causa; esta puede ser definida como "el acto culposo grave, practicado por una de las partes, que autoriza a la otra a resolver el contrato, sin responsabilidad para el denunciante[2]*.El principio de la proporcionalidad exige que el despido debe presentarse como una reacción proporcionada al incumplimiento que se reprocha, es decir, no basta invocar que se está en presencia de uno de los hechos señalados en la ley, sino que es indispensable, además, que ese hecho sea de tal naturaleza que no consienta la prosecución de la relación de trabajo*[3]*;* y el principio de la oportunidad sugiere que el despido debe ser ejercido en un tiempo razonable; para que el despido tenga justa causa debe hacerse conforme con estos tres principios, debido a que no toda falta lo justifica, según lo dispuesto por la jurisprudencia pacífica que ha considerado al respecto *que la falta del trabajador debe ser grave*[4]. Asimismo, el principio de la estabilidad en el empleo explica esta exigencia, pues se trata de preservar el vínculo entre el empleador y el trabajador y solo permitir su interrupción definitiva cuando ya es improcedente mantenerlo.

13. Es preciso indicar de manera inicial que *en virtud del artículo 542 del Código de Trabajo, los jueces gozan de un poder soberano de apreciación en el*

[2]GIGLIO, PER11 *Justa Causa,* 2° ed., Sao Paulo, Brasil, 1986, pág. 18.
[3] [redacted] PER12 *Derecho del Trabajo, El Empleo y el Trabajo*, Tomo II, 3° ed., pág. 223.
[4]SCJ, Tercera Sala, sent. 24 de enero de 2001, BJ. 1082, pág. 673; sent. 21 de junio de 2004, BJ. 1124, pág. 752; sent. 4 diciembre de 2013, BJ. 1237, págs. 614.

conocimiento de los modos de prueba, lo que le otorga facultad para escoger entre pruebas disímiles, aquellas que le resulten más verosímiles y descartar las que a su juicio no le merecen credibilidad, lo que escapa al control de la casación[5], salvo que incurran en desnaturalización, lo que acontece cuando otorgan a los hechos un alcance mayor o distinto al que realmente tienen. Asimismo, que corresponde a los jueces de fondo apreciar soberanamente la gravedad de la falta[6],*para lo cual deberán efectuar una ponderación de las pruebas aportadas y señalar en la sentencia en qué consistió la falta y los hechos y circunstancias que le llevaron a la convicción de la naturaleza grave o leve de la misma*[7].

14. En la especie, esta Tercera Sala advierte que la corte *a qua* mediante las pruebas que le fueron sometidas al estudio y escrutinio estableció que no pudo retener falta alguna cometida por la hoy parte recurrida que fuera de una gravedad tal que justificara el despido, ya que la empresa no aportó pruebas suficientes que demostraran de modo fehaciente que el trabajador cometiera actos fraudulentos o sobornos a los clientes, cuya valoración queda a la soberana apreciación de los jueces de fondo y que escapa al control de la casación, salvo desnaturalización, lo que no se advierte en el presente caso, pues de un estudio combinado de las pruebas aportadas no se

[5]SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 10, 1 de febrero de 2012, BJ. 1215, págs. 1907-1908.
[6]SCJ, Tercera Sala, sent. 21 de julio de 2004, BJ. 1124, pág. 752.
[7]Sent. 10 de marzo 1999, BJ. 1060, pág. 722.

Exp. núm.: 001-033-2023-RECA-01926
Recurrente: Grupo Ramos, SA.
Recurrido: PER1
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

verifica de manera precisa y certera que PER1 incurrió en los alegados actos deshonestos; en consecuencia, se desestima el medio examinado.

15. Finalmente, el estudio general de la sentencia impugnada pone de relieve que la corte *a qua* hizo una correcta apreciación de los hechos y documentos de la causa, exponiendo motivos suficientes, pertinentes y congruentes que justifican la decisión adoptada, procediendo a rechazar el presente recurso de casación.

16. De conformidad con las disposiciones del artículo 54 de la Ley núm. 2-23, de fecha 17 de enero de 2023, sobre Recurso de Casación, *toda parte que sucumba en casación será condenada al pago de las costas procesales,* lo que aplica en la especie

V. Decisión

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

FALLA

PRIMERO: RECHAZA el recurso de casación interpuesto por la entidad Grupo Ramos, SA., contra la sentencia núm. 655-2023-SSEN-183 de fecha 30

Exp. núm.: 001-033-2023-RECA-01926
Recurrente: Grupo Ramos, SA.
Recurrido: PER1
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

de agosto de 2023 dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo.

SEGUNDO: CONDENA a la parte recurrente al pago de las costas del procedimiento y ordena su distracción a favor de la Lcda. Maribel Pérez, abogada de la parte recurrida, quien afirma avanzarlas en su totalidad.

Firmado: Manuel Alexis Read Ortiz, Manuel R. Herrera Carbuccia, Moisés A. Ferrer Landrón, Anselmo Alejandro Bello F. y Rafael Vásquez Goico.

César José García Lucas, 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.

gc