[redacted]ICANA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

SCJ-TS-26-2340

[redacted]

EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA

La Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia actuando como corte de casación, competente para conocer las materias *laboral, tierras, contencioso administrativo y contencioso tributario*, regularmente constituida por los magistrados Manuel R. Herrera Carbuccia, presidente, Anselmo Alejandro Bello F., Rafael Vásquez Goico y [redacted], jueces miembros, asistidos por la secretaria de la Sala, en la sede de la Suprema Corte de Justicia, ubicada en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, en fecha **14 de octubre de 2026,** año 183° de la Independencia y 164° de la Restauración, dicta en audiencia pública la siguiente sentencia:

Apoderada de los recursos de casación interpuestos el primero, por [redacted] y el segundo, por la sociedad Transperfect Dominican Republic, SRL., ambos contra la sentencia núm. 029-2026-SSEN-

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

00232 de fecha 3 de julio de 2026, dictada por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

I. Trámites de los recursos

1. El primer recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 29 de julio de 2026, vía el portal digital del Poder Judicial, suscrito por los Lcdos. [redacted] y [redacted], actuando como abogados constituidos de [redacted].

2. La defensa al primer recurso fue presentada por la sociedad Transperfect Dominican Republic, SRL., representada por [redacted], mediante memorial depositado en fecha 14 de agosto de 2026, vía portal digital del Poder Judicial, suscrito por sus abogados constituidos Lcdos. [redacted], [redacted], [redacted], [redacted], [redacted] y [redacted].

3. El segundo recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 24 de agosto de 2026, vía el portal digital del Poder Judicial, suscrito por los Lcdos. [redacted], [redacted], [redacted], [redacted], [redacted] y [redacted], actuando como abogados constituidos de la

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

sociedad Transperfect Dominican Republic, SRL., representada por [redacted].

4. La defensa al segundo recurso fue presentada por [redacted], mediante memorial depositado en fecha 4 de septiembre de 2026, vía portal digital del Poder Judicial, suscrito por sus abogados constituidos los Lcdos. [redacted] y [redacted]

5. El magistrado Francisco Antonio Ortega Polanco, no firma la presente decisión por haberse deliberado y fallado durante su período de vacaciones.

II. Antecedentes

6. Sustentado en una alegada dimisión justificada, [redacted] incoó una demanda en cobro de prestaciones laborales, derechos adquiridos (vacaciones y salario de Navidad), indemnización prevista en el ordinal 3° del artículo 95 del Código de Trabajo y reclamación por daños y perjuicios contra la empresa Transperfect Dominican Republic, SRL., dictando la Sexta Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 0055-2025-SSEN-00375, de fecha 1 de diciembre de 2025, la cual declaró resuelto el contrato de trabajo por dimisión injustificada y, en consecuencia, condenó a la empresa Transperfect Dominican Republic, SRL., al pago de derechos adquiridos (vacaciones y salario de Navidad).

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

7. La precitada decisión fue recurrida en apelación, de manera principal, por [redacted], y, de manera incidental, por la empresa Transperfect Dominican Republic, SRL., dictando la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 029-2026-SSEN-00232 de fecha 3 de julio de 2026, objeto de los presentes recursos de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

"**PRIMERO:** En cuanto a la forma declara regulares y válidos los recursos de apelación interpuestos, el principal por [redacted], y el incidental por TRANSPERFECT DOMINICAN REPUBLIC en contra de la sentencia laboral No. 0055-2025-SSEN-00375, de fecha 1º., de diciembre de 2025, por haber sido hechos conforme a la ley que rige la materia. **SEGUNDO:** En cuanto al fondo rechaza el recurso incidental, acoge el principal, declara justificada la dimisión, condena a TRANSPERFECT DOMINICAN REPUBLIC, al pago a favor de [redacted], de los valores siguientes: 28 días de preaviso igual a RD$69,246.04; 48 días por auxilio de cesantía ascendentes a RD$118,707.36, 6 meses de salario por aplicación del artículo 95 ordinal 3ero., del Código de Trabajo igual a RD$353,599.55, la suma de RD$50,000.00 por concepto de daños y perjuicios, todo calculado en base a un salario mensual de RD$58,933.33 y tiempo laborado de 2 años, 4 meses y 26 días, confirma la sentencia recurrida en lo relativo al pago de vacaciones, proporción de salario de navidad. **TERCERO:** Condena a TRANSPERFECT DOMINICAN REPUBLIC, al pago de las costas a favor de LICDOS. [redacted] y [redacted], abogados del recurrente principal, por los motivos expuestos" (sic).

III. Medios de casación

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

8. La parte recurrente [redacted], invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: **"Primer medio:** Errónea aplicación de la norma (violación de la ley), que rigen la reparación del daño y el principio de proporcionalidad en la cuantificación de la indemnización. **Segundo medio:** Falta de base legal. **Tercer medio:** Contradicción de motivos" (sic).

9. Por su lado, la parte recurrente la empresa Transperfect Dominican Republic, SRL., invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: **"Primer medio:** Desnaturalización de las pruebas aportadas al atribuir a Transperfect Dominican Republic, SRL., la existencia de un supuesto ambiente de trabajo hostil**. Segundo medio:** Desnaturalización y falta de ponderación de prueba. **Tercer medio:** Desnaturalización de los recibos de pago por consultas psicológicas, desnaturalización del recurso de apelación, falta de base legal. **Cuarto medio:** Falta de prueba suficiente del daño, ausencia de acreditación del hecho generador y del nexo causal**. Quinto medio:** Falta de fundamento para la indemnización por daños y perjuicios y carácter manifiestamente irrazonable de la suma fijada por los jueces del fondo. **Sexto medio:** Falta de respuesta útil, insuficiencia de motivos, contradicción de motivos y violación al artículo 141 del Código de

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

Procedimiento Civil de la República Dominicana, aplicable supletoriamente en materia laboral. **Séptimo medio:** Desnaturalización de carta de dimisión y falta de ponderación de argumento decisivo" (sic).

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar

Juez ponente: Manuel R. Herrera Carbuccia

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

V. Sobre la fusión de los expedientes de ambos recursos de casación

11. En su memorial de defensa de fecha 4 de septiembre de 2026, [redacted] solicitó la fusión del recurso depositado mediante memorial de fecha 29 de julio de 2026, con el presentado en segundo lugar por la empresa Transperfect Dominican Republic, SRL., mediante memorial de casación depositado en fecha 24 de agosto de 2026., en virtud de que ambos están dirigidos contra la misma sentencia, entre las mismas partes y bajo el mismo expediente.

12. De conformidad con el artículo 25 de la Ley núm. 2-23 de fecha 17 de enero de 2023 sobre Recurso de Casación, la fusión de expedientes o recursos es una

facultad de la corte de casación cuando lo aconseja una buena administración de justicia, siempre que la unión de varios expedientes pueda ser decidida, aunque por disposiciones distintas, por una misma sentencia. En el presente caso, aunque los recurrentes han interpuesto por separado sus recursos de casación, para una buena administración de justicia y en razón de que se trata de recursos contra la misma sentencia, procede fusionarlos para que sean deliberados, dirimidos y fallados mediante la misma sentencia, como se hará constar a continuación.

13. Debido a la solución que se dará al caso que nos ocupa, esta Tercera Sala procederá a conocer en primer término el recurso de casación interpuesto por la empresa Transperfect Dominican Republic, SRL.

VI. Sobre el interés casacional

14. Es menester indicar que *la noción de interés casacional está llamada a trascender los intereses particulares de los actores privados involucrados en la litis y a erigirse en un ente de equilibrio, de riguroso orden público procesal y de canalización de objetivos impostergables del estado de derecho, como ocurre, por ejemplo, con la salvaguarda del debido proceso, la uniformidad coherente de la administración de*

justicia o la necesidad de uniformar posiciones encontradas entre los diferentes tribunales del sistema[1].

15. En ese tenor, el artículo 10 de la Ley núm. 2-23 sobre Recurso de Casación, prevé las presupuestos de admisibilidad del recurso de casación, indicando que este procede contra: *1) Las decisiones definitivas sobre el fondo, dictadas en única o en última instancia, en ocasión de las siguientes materias o asuntos: estado y capacidad de las personas; niños, niñas y adolescentes; derecho de los consumidores; referimiento; nulidad de laudos arbitrales; execuátur de sentencias extranjeras; competencia de los tribunales. 2) Las decisiones interlocutorias o definitivas sobre incidentes, dictadas en el curso de los procesos señalados en el numeral anterior, solo serán recurribles en casación de manera independiente si han puesto fin al proceso o han ordenado su suspensión o sobreseimiento. En caso contrario, deberán ser recurridas en casación conjuntamente con la decisión que decida el todo de lo principal. 3) En adición a lo establecido en los numerales 1 y 2 de este artículo, las sentencias interlocutorias e incidentales que pongan fin al proceso o han ordenado su suspensión o sobreseimiento, así como aquellas sentencias de fondo, dictadas en única o en última instancia, que en la solución del recurso de casación presenten interés casacional, el cual se determina cuando: a) En la sentencia se haya resuelto en*

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

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

oposición a la doctrina jurisprudencial de la Corte de Casación. b) En la sentencia se resuelva acerca de puntos y cuestiones sobre las cuales exista jurisprudencia contradictoria entre los tribunales de segundo grado o entre salas de la Corte de Casación. c) Las sentencias que apliquen normas jurídicas sobre las cuales no exista doctrina jurisprudencial de la Corte de Casación, y esta última justifique la trascendencia de iniciar a crear tal doctrina.

16. El interés casacional como institución procesal reviste 3 vertientes, en primer lugar, el denominado objetivo que se encuentra tasado en el ámbito del artículo 10.3 literales a), b) y c) de la ley que regula la materia. Igualmente existe el interés casacional presunto aplicable a un glosario de materia en las que no se requiere que se acredite presupuesto alguno de admisibilidad previa. Nos referimos a las materias señaladas en el numeral 2 del artículo 10, las cuales son las siguientes: estado y capacidad de las personas; niños, niñas y adolescentes; derecho de los consumidores; referimiento; nulidad de laudos arbitrales; execuátur de sentencias extranjeras, competencia de los tribunales. En ese mismo contexto se encuentra lo relativo al embargo inmobiliario, así como la situación que concierna a una cuestión de constitucionalidad juzgada por la jurisdicción de alzada de donde provenga la sentencia impugnada. Igualmente, ha lugar a retener interés casacional presunto cuando se haya

incurrido en una infracción sustantiva o procesal, conforme resulta del ámbito y alcance del artículo 12 de la citada ley.

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

18. Conviene destacar que estas reglas para el dictado de la sentencia por parte de los jueces y tribunales se relacionan con los deberes funcionales del juez para la emisión de los fallos y tienen una influencia práctica en el proceso de que se trate. Se trata de deberes formales de los jueces cuya ausencia provoca que la sentencia así emitida se considere con defectos en cuanto a su corrección y calidad de la justicia material impartida, tales como la omisión de estatuir, a la falta o errores de motivación.

19. En ese contexto, habrá lugar a esta modalidad de interés casacional cuando el recurso de casación se funde en infracción a las normas de naturaleza procesal que deben ser observadas al momento de dictarse las sentencias; y cuando el recurso de casación se funde en que la parte recurrente no fue oída o debidamente citada en el proceso celebrado ante los jueces del fondo que dictaron la sentencia impugnada; de acuerdo a lo explicado en los ordinales 5

y 6 del primer acuerdo pleno no jurisdiccional suscrito por los jueces de la Tercera Sala de esta Suprema Corte de Justicia. Además, también debe resaltarse que el interés casacional presunto en materia procesal laboral tiene una relevancia especial; en razón del particularismo[2], los principios[3] y los fundamentos de su naturaleza por la forma y acontecimientos que se dan en la misma; tomando en cuenta lo referido previamente, así como la teoría clásica, relativa a los vicios ocurridos en la actividad procesal, *productos de la ejecución procesal, ya sea de inejecución en omittendo o de inejecución en in faciendo, que no son más que los vicios de actividad*[4]; el citado acuerdo del Pleno de la Tercera Sala, debe ser entendido en materia laboral en forma razonable y lógica de la naturaleza, debiendo apreciarse el interés casacional acorde con la teoría clásica, por lo tanto, el interés casacional presunto debe verse en lo relativo a los llamados errores de actividad y errores de juicio del juez[5], que son necesarias examinarlas, al momento de dar cumplimiento al objeto y finalidad del recurso de casación.

---

[2] Barbagelata, [redacted]. Curso sobre la evolución del Pensamiento juslaboralista. Fundación de Cultura Universitaria FCU. 1 de octubre de 2009, 1era Reimpresión 2016, Montevideo, Uruguay, págs. 203-221.
[3] [redacted], Pla. Los Principios del Derecho del Trabajo. Depalma, 3r[a] edición actualizada, Buenos Aires 1998.
[4] Calamandrei, Piero. La Casación Civil, volumen III, Oxford, México, abril 2000, págs. 157-1904.
[5] Calamandrei, Piero. Ob. Cit. pág. 162.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

20. Precisado lo anterior, por convenir a la solución que se adoptará esta Tercera Sala conocerá en primer término el recurso de casación de la empresa Transperfect Dominican Republic, cuyo estudio permite advertir que posee contenido ponderable, contrario a lo planteado incidentalmente por [redacted] y en este se promueven medios relativos a: *desnaturalización de los hechos, falta de ponderación de la prueba, falta de base legal, contradicción de motivos, y falta de motivos*, vicios que concretiza un interés casacional presunto, pues se tratan de errores que tienen que ver con los deberes funcionales del juez y del procedimiento; en consecuencia, *se procede al examen de los medios de casación sin la necesidad de verificar si cumple con los parámetros exigidos para el interés casacional objetivo.*

VII. Sobre el recurso de casación interpuesto
por la empresa Transperfect Dominican Republic, SRL.,

21. Para apuntalar su séptimo medio de casación propuesto, el cual se examina en primer término por convenir así a una mejor comprensión de la decisión que se dará al caso, la parte recurrente alega, en esencia, que la corte *a qua* incurrió en desnaturalización de los hechos al declarar justificada la dimisión con el argumento de que el trabajador no fue promovido de puesto y que sufría de hostigamientos de parte del supervisor directo, sin

evaluar que esta era la única causa contenida en la carta de dimisión notificada a la empresa el 21 de febrero de 2025, mientras que la carta notificada al Ministerio de Trabajo el 24 de febrero de 2025 incluyó numerosas causas de dimisión, por lo cual se invocó la violación al derecho de defensa de la recurrente, ya que de manera sorpresiva e ilegal el recurrido cambió el contenido de la carta de dimisión, por lo que la corte *a qua* debió evaluar la legitimidad de la ampliación de las alegaciones contenidas en la referida carta de dimisión, lo que no hizo, utilizando como fundamento para declarar justificada la dimisión un hecho que no fue alegado en la carta de dimisión notificada a la empresa.

22. La valoración de los medios requiere referirnos a las incidencias suscitadas en el proceso ante la jurisdicción de fondo, establecidas de la sentencia impugnada y de los documentos por ella indicados: a) que [redacted] incoó una demanda en cobro de prestaciones laborales, derechos adquiridos (vacaciones y salario de Navidad), indemnización prevista en el ordinal 3° del artículo 95 del Código de Trabajo y reclamación por daños y perjuicios contra la empresa Transperfect Dominican Republic, SRL.; por su lado, la parte demandada solicitó el rechazo de la demanda por improcedente, mal fundada, carente de motivos, base legal y pruebas que la

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

sustenten, y condenar a la demandada al pago de la indemnización prevista en el artículo 102 del Código de Trabajo; b) que el tribunal de primer grado declaró resuelto el contrato de trabajo por dimisión injustificada y, en consecuencia, condenó a la empresa Transperfect Dominican Republic, SRL., al pago de derechos adquiridos (vacaciones y salario de Navidad); c) que, no conforme con la referida decisión [redacted] interpuso un recurso de apelación principal solicitando revocar la sentencia, reiterando su conclusiones de primer grado, y el rechazo del recurso de apelación incidental; por su lado, mediante su apelación incidental, la empresa Transperfect Dominican Republic, SRL., solicitó el rechazo del recurso de apelación principal y la modificación de la sentencia en relación con el pago de la indemnización prevista en el artículo 102 del Código de Trabajo; y d) que la corte *a qua* rechazó el recurso de apelación incidental, acogió el recurso de apelación principal, declaró justificada la dimisión y en consecuencia condenó al pago de prestaciones laborales, indemnización prevista en el ordinal 3° del artículo 95 del Código de Trabajo, y reclamación por daños y perjuicios, confirmó el pago de los derechos adquiridos (vacaciones y salario de Navidad), decisión que es objeto del presente recurso de casación.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

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

"7. En cuanto al cumplimiento de las formalidades de ley, consta depositado en el expediente, copia de comunicación de fecha 21 de febrero de 2025 dirigida a la empresa de que se trata y la suscrita por el reclamante, dirigida al Ministerio de Trabajo y recibido por dicha institución el lunes 24 de febrero de 2025, mediante la cual se notifica la dimisión ejercida por el trabajador a esta entidad, fundamentado en las siguientes causas: "(...) La presente dimisión se fundamenta en los hechos acaecido, en los cuales se han dado situaciones de maltrato laboral, vejación y violación de mis derechos fundamentales como trabajador, específicamente en el contexto de mi descalificación de un concurso para poder ascender a un cargo institucional, la cual se produjo sin ninguna justificación válida y sin brindarme la oportunidad de participar en la evaluación correspondiente para poder acceder al puesto, lo cual considero una vulneración a mis derechos y a la normativa laboral vigente. Dado que este comportamiento de la empresa me ha colocado en una situación que hace imposible continuar cumpliendo con las condiciones acordadas, considero que mi dimisión está justificada en los términos del artículo 97, y sus numerales del Código de Trabajo, que establece como causa de dimisión la comisión de actos de maltrato y violencia por parte del empleador o sus dependientes, y la violación de mis derechos. En de lo anterior, solicito que se me otorgue el pago completo de mis prestaciones laborales, incluyendo la indemnización, vacaciones acumuladas, y cualquier otro beneficio al que tenga derecho conforme a la ley. Solicito también que se

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

inicie el proceso para la liquidación de dichos pagos, conforme a la estipulado por el Código de Trabajo, y que se me entregue la certificación de la relación laboral. (...)". mientras que en la comunicación dirigida al Ministerio de Trabajo indica: CAUSALES DE DIMISION JUSTIFICADA Artículo 97 - Causales de Dimisión Justificada. Definición: El trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo, presentando su dimisión, por cualquiera de las causas siguientes: Numeral 4: Por incurrir el empleador, sus parientes o dependientes que obren con el consentimiento expreso o tácito de él dentro del servicio, en faltas de probidad, honradez, en actos o intentos de violencia, injurias o malos tratamientos contra el trabajador o contra su cónyuge, padres e hijos o hermanos. Numeral 8: Por exigir el empleador al trabajador que realice un trabajo distinto, de aquél a que está obligado por el contrato, salvo que se trate de un cambio temporal a un puesto inferior en caso de emergencia con disfrute del mismo salario correspondiente a su trabajo ordinario. Numeral 13: Por violar el empleador cualquiera de las disposiciones contenidas en el artículo 47. Numeral 14: Por incumplimiento de una obligación sustancial a cargo del empleador. Violación: Todas las situaciones anteriormente expuestas en la Sección A (maltrato, exclusión de oportunidades, cambios unilaterales en mi jornada y funciones, entre otras) configuran causales válidas para la dimisión forzosa o justificada según este artículo definidos. Y sus numerales anteriormente definidos; dando así cumplimiento al artículo 100 del Código de Trabajo. Una vez comunicada la dimisión, queda establecer si se fundamenta en una justa causa" (sic).

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

24. En ese orden, la conciliación es de orden público y cumplimiento obligatorio, y tiene un carácter judicial, es decir si no se cumple el proceso deviene en inadmisible, en ese tenor el artículo 519 del Código de Trabajo, expresa que cuando hay alguna proposición en pugna con disposiciones legales de orden público, el juez lo advertirá a las partes, eso constituye la facultad de vigilancia procesal, y el respeto al debido proceso.

25. En ese contexto la jurisprudencia define *el debido proceso como aquel en el cual los justiciables, sujeto activo y pasivo, concurren al mismo en condiciones de igualdad dentro de un marco de garantías, de tutela y respeto de los derechos, libertades y garantías fundamentales, que le son reconocidos por el ordenamiento, a fin de concluir en una decisión justa y razonable, no se encuentran en modo alguno afectado por la disposición legales argüida de inconstitucional por la recurrente, ya que por otro lado, ambas partes han tenido la oportunidad de presentar sus medios de defensa en la forma prevista por la ley*[6]*;* asimismo, *el debido proceso es difundido como el derecho de toda persona a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada en su contra o para la determinación de sus derechos de carácter civil,*

[6] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 30, 11 de mayo de 2016, BJ. 1266.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

laboral, fiscal u otra cualquiera. Es decir, para que exista debido proceso legal es preciso que un justiciable pueda hacer valer sus derechos y defender sus intereses en forma efectiva y en condición de igualdad con otros justiciables[7].

26. En ese contexto, es preciso destacar que la doctrina autorizada indica que *El objetivo institucional de la actividad probatoria en el proceso judicial es la averiguación de la verdad*[8], por lo que para llegar a la misma, el tribunal como garante, debió evaluar el planteamiento de la recurrente relacionado con la existencia de dos cartas de dimisión, con causas diferentes, notificada la primera a la empresa el 21 de febrero de 2025, y la segunda al Ministerio de Trabajo el 24 de febrero de 2025, lo que podría afectar la normativa legal, el derecho y las garantías de la empresa recurrente; en consecuencia, procede casar la sentencia impugnada ante una violación al debido proceso.

27. Para apuntalar el primer, segundo y sexto medios de casación, los cuales se examinan reunidos por su estrecha vinculación y por resultar útil a la mejor solución del caso la parte recurrente alega, en esencia, que la corte *a qua*

[7] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 29, 20 de mayo de 2015, BJ. 1254. Pág.1819-1820. SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 44, 29 de julio de 2015, BJ. 1256. pág. 2224-2225. SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 49, 25 de febrero de 2015, BJ. 1251. Pág. 1423. SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 53, 30 de junio de 2015, BJ. 1255. pág. 1742-1743. SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 20, 23 de diciembre de 2015, BJ. 1261. Pág.1613. SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 48, 29 de abril de 2015, BJ. 1253. Pág.1448-1449. SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 50, 27 de mayo de 2015, BJ. 1254. Pág.1971-1972.

[8] [redacted]. El contexto de la Decisión Sobre los Hechos Probados en el Derecho, Libro Proceso, Prueba y Estándar, Ara Editora, Perú 2009 pág.61.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

incurrió en desnaturalización de las pruebas, falta de motivación y falta de base legal al declarar justificada la dimisión con el argumento de que existía un supuesto ambiente de trabajo hostil, provocado por una conducta reprochable atribuida a [redacted], al cambiar a [redacted] de equipo de trabajo sin consenso previo, en una alegada exclusión deliberada, aplicación de acciones correctivas sin informar al destinatario y la exposición pública de conversaciones privadas, actuaciones que incidieron directamente en el desempeño del trabajador y lesionó su dignidad, sin señalar de manera precisa los medios de pruebas aportados al proceso que acreditaban la ocurrencia de los hechos, y sin exteriorizar un razonamiento suficiente que permita conocer las razones objetivas y jurídicas que sustentan esa conclusión, máxime cuando [redacted] se desempeñaba como jefe de operaciones y no impartía instrucciones a [redacted], lo que constituye una distorsión de los hechos atribuirle actuaciones que conforme la estructura de supervisión existente en la empresa no correspondía con sus funciones ordinarias; asimismo, la corte *a qua* desnaturalizó las declaraciones de los testigos aportados por la exponente, al descartar el testimonio de [redacted], que era la encargada de impartir las instrucciones al trabajador,

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

elemento determinante para verificar si los hechos descritos por el reclamante podían ser atribuidos a [redacted], y por consiguiente establecer la existencia de una conducta de hostigamiento o de ambiente laboral hostil; también descartó el testimonio de [redacted] aun cuando explicó que no tenía bajo su supervisión directa a [redacted], declaraciones a las que la corte *a qua* le restó valor probatorio indicando contradicción con lo contenido en un correo electrónico, obviando que los testigos tenían conocimiento directo de los hechos, sus declaraciones resultaban coherentes entre sí, y se encontraban respaldadas por otros elementos documentales del expediente; lo que no ocurrió con las declaraciones de los testigos presentados por el trabajador que resultaron contradictorias e imprecisas, circunstancias que limitaban su fuerza probatoria, puesto que, [redacted] manifestó que [redacted] le llamaban la atención delante de todo el personal, haciendo referencia particular a la reunión de fecha 7 de febrero de 2025, declaración que presentó serias inconsistencias pues reconoció que laboraba en un departamento distinto al del recurrido, circunstancia que debió examinar el tribunal para determinar la fuente de su conocimiento y su posibilidad de haber presenciado directamente los hechos que afirmó; de

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

igual forma su declaración es incompatible con la propia declaración del demandante, quien indicó ante el tribunal que la reunión del 7 de febrero de 2025 tuvo lugar en el departamento de recursos humanos y que únicamente estaban presentes el gerente de recursos humanos, la supervisora [redacted] y él, esta contradicción incide directamente sobre los hechos utilizados por la corte *a qua* para sustentar la existencia del supuesto ambiente hostil; en cuanto a las declaraciones de [redacted], también presentan limitaciones sustanciales en cuanto a su fuerza probatoria, pues expresó que su conocimiento respecto de la terminación del contrato de trabajo de [redacted] provenía de una conversación telefónica que sostuvo con este, mediante la cual el propio interesado le informó sobre los hechos, esta situación también pasó inadvertida por la corte *a qua* prueba de que no valoró las declaraciones de los testigos de manera conjunta, aun cuando se pudo comprobar que al trabajador no se le hicieron llamados de atención públicos, que [redacted] no tenía una supervisión directa sobre el recurrido, y que este no realizó solicitud formal del día libre por su cumpleaños, sino que laboró con normalidad y posteriormente requirió autorización para retirarse más temprano, lo que fue concedido; que la corte *a qua* tampoco tomó en consideración que el cambio

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

de equipo de trabajo y las nuevas instrucciones al personal no podían considerarse como manifestación de hostilidad, maltrato o menoscabo de la dignidad del trabajador, pues se trataba de medidas vinculadas con la organización y funcionamiento de la empresa, adoptadas en el marco de un proceso de implementación de mejoras operativas que involucraba al personal en general, por lo que la corte *a qua* actuó sin explicar de manera suficiente el razonamiento que le permitió tomar su decisión, y no distinguió entre el ejercicio legítimo de las facultades de dirección, organización y supervisión propias del empleador y una conducta de hostigamiento o ambiente hostil, máxime cuando el recurrido había sido reconocido dentro de la empresa por su buen desempeño, lo que no guarda conexión con la conclusión de que la recurrente habría desarrollado una conducta de hostigamiento o maltrato en su perjuicio, lo anterior es evidencia de que al alterar el sentido y alcance de las declaraciones testimoniales, omitir la ponderación de elementos probatorios determinantes y fundamentar sus conclusiones en testimonios que no acreditaban directamente los hechos retenidos, la corte *a qua* incurrió en los vicios denunciados, lo que justifica la casación de la sentencia impugnada.

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

"Que la parte recurrida TRANSPERFECT DOMINICAN REPUBLIC, S.R.L., ha presentado las siguientes pruebas: A) Documentales: A.1. Escrito de defensa y recurso de apelación incidental parcial de fecha 08 de abril del 2026; A.2. Solicitud de admisión de documentos, de fecha 08 de abril del 2026, conteniendo como anexos: 2.1. Nómina por hora del señor [redacted] del 2Q Febrero 2024, que cubre el periodo del 3 de febrero 2024 hasta el 16 de febrero del 2024; 2.2. Nómina por hora del señor [redacted] del 1Q Marzo 2024, que cubre el periodo del 17 de febrero 2024 hasta el 1 de marzo del 2024… 2.29. Nómina por hora del señor [redacted] del 2Q Febrero 2025, que cubre el periodo del 1 de febrero 2025 hasta el 14 de febrero del 2025; 2.30. Nómina por hora del señor [redacted] del 1Q Marzo 2025, que cubre el periodo del 15 de febrero 2025 hasta el 24 de febrero del 2025; 2.31. Certificación núm. 5767424, emitida el 30 de abril del 2025 por la Tesorería de la Seguridad Social; 2.32. Resolución 7-21-ZFS, emitida el 9 de junio 2021 por el Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación; 2.33. Formulario de solicitud de vacaciones, licencias y permisos; 2.34. Minuta de la reunión no. 23 del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de fecha 17 de enero del año 2025, de la recurrida correspondiente al mes de enero de 2025; 2.35. Minuta de la reunión no. 24 del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de fecha 14 de febrero del año 2025, de la recurrida correspondiente al mes de febrero de 2025; 2.36. Minuta de la reunión no. 25 del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de fecha 14 de marzo de 2025, de la recurrida correspondiente al mes de marzo de 2025; 2.37. Captura de pantalla, en donde se muestra el acuse de recibo de parte del

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

Ministerio de Trabajo, de la minuta del periodo de enero de 2025, correspondiente al Comité Mixto de Higiene y Seguridad de la entidad recurrida; 2.38. Captura de pantalla, en donde se muestra el acuse de recibo de parte del Ministerio de Trabajo, de la minuta del periodo de febrero del año 2025, correspondiente al Comité Mixto de Higiene y Seguridad de la recurrida; 2.39. Captura de pantalla, en donde se muestra el acuse de recibo de parte del Ministerio de Trabajo, de la minuta del periodo de enero de 2025, correspondiente al Comité Mixto de Higiene y Seguridad de la recurrida; 2.40. Comunicación de fecha 14 de abril de 2025, mediante la cual la señora [redacted] decide poner término al contrato de trabajo; 2.41. Acción Disciplinaria, realizado el 07 de febrero 2025 por [redacted] contra el señor [redacted], realizado de forma verbal y resalta el incumplimiento de obligaciones del empleado; 2.42. Plan de Mejora, realizado el 10 de febrero 2025 para el señor [redacted], el cual resalta las debilidades del empleado y los pasos a seguir para su mejora; 2.43. Carta de renuncia, suscrita el 14 de abril del 2025 por la señora [redacted] Pruebas testimoniales: [redacted] y [redacted] de credenciales y testimonio que constan en la decisión apelada" (sic).

29. Mas adelante, para fundamentar su decisión, la corte *a qua* expuso los motivos que textualmente se transcriben a continuación:

"8. En cuanto a la causa sustentada en que su empleador le ha maltratado al descalificarlo en un concurso para poder ascender a un cargo institucional, la cual se produjo sin ninguna justificación válida y sin brindarme la oportunidad de participar en la evaluación correspondiente para poder acceder al puesto, lo cual considero una vulneración a mis derechos y a la normativa laboral vigente, aportando al proceso: a) Correo enviado al Sr. [redacted], en fecha 17/02/2025, mediante el cual expresa sus quejas acerca del señor Josmil, Gerente de operaciones de OPI, por haberle quitado

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

su equipo de trabajo; que consigna: Asunto: Resumen de Seguimiento de Nuestra Reciente Reunión (...) Muchas gracias por tomarte el tiempo para escuchar mis inquietudes durante nuestra reciente reunión. Realmente aprecio la atención que prestaste a los temas que planteé sobre los recientes eventos, los cuales me han dejado con incertidumbre sobre mi posición en la empresa y sobre qué esperar en el futuro. También te envío este correo como registro escrito de los puntos que compartí contigo, en caso de que algo se haya omitido o requiera aclaración (sé que abarcamos bastantes temas). Como bien sabes, apliqué para el puesto de Analista de Proyectos este año. Sin embargo, desde comienzos de 2025 he notado un comportamiento preocupante por parte de [redacted] que ha impactado negativamente la moral del equipo. Varios supervisores e intérpretes expresaron inquietudes similares y, basándome en lo aprendido durante el Entrenamiento Anual de Refrescamiento y el Entrenamiento de Profesionalismo, consideré importante plantear el asunto. Por ello, presenté un reporte anónimo ante ti, nuestro gerente de Recursos Humanos, el 28 de enero, y aunque dejé en claro que mi intención no era perjudicar a nadie, sino promover un ambiente más colaborativo y respetuoso la situación pareció escalar en lugar de mejorar. Pocos días después de presentar el reporte, el comportamiento de Josmil pareció empeorar, lo que me hizo sentir cada vez más incómodo. Según las expectativas de nuestra empresa, creo que siempre debemos mantener la profesionalidad y el respeto, y comencé a sentir que el ambiente laboral se volvía cada vez más hostil. El 5 de febrero, en un momento de estrés personal, contacté a [redacted], mi gerente directa de Operaciones y alguien en quien había confiado durante más de dos años. Me desahogué con ella y le pedí consejo, ya que la consideraba no solo una colega, sino también una amiga, especialmente en un momento difícil (una de las razones por las que recientemente comencé terapia). Sin embargo, las cosas tomaron un giro el 6 de febrero, cuando supe que había sido rechazado en el proceso de aplicación

para Analista de Proyectos este año, a pesar de que mi aplicación anterior en 2024 era mucho menos competitiva, pero había alcanzado la etapa de entrevistas. Por curiosidad, consulté a [redacted], nuestra Reclutadora Corporativa, y el feedback que recibí de ella insinuó que la opinión de Josmil fue un factor clave en mi rechazo, lo que me dejó confundido, especialmente porque esperaba que Fritzia me proporcionara esa retroalimentación. Para empeorar las cosas, la situación escaló aún más cuando me convocaron a una reunión con Josmil, Fritzia y Recursos Humanos en mi cumpleaños, el 7 de febrero, a las 4:30 PM, a pesar de que había solicitado salir temprano ese día, solicitud que Fritzia había aprobado previamente. Durante la reunión, Josmil presentó cuatro acciones correctivas y un PIP del que yo nunca había sido informado. Aunque intenté presentar argumentos válidos, especialmente considerando el sólido desempeño de mi equipo en 2024, la reunión se sintió más como una forma de represalia que como una discusión constructiva. Lo que más me sorprendió fue cuando Josmil mencionó conversaciones privadas que había tenido con Fritzia, conversaciones que se suponía debían ser confidenciales. Esto me hizo sentir traicionado, especialmente dado el estrecho vínculo que creía compartir con ella. Estos eventos lamentablemente erosionaron mi confianza en ambos. Fue una situación difícil y me dejó con muchas preguntas. Posteriormente, me enteré de que mi equipo fue reasignado el 10 de febrero, con efecto a partir del 15 de febrero, dejándome sin un equipo a quien dirigir. Dado el momento y las circunstancias, me pregunto si existe un patrón de represalias. También me preocupa que esto pueda formar parte de un intento por socavar mi desempeño futuro, especialmente considerando que miembros de alto rendimiento fueron rápidamente reasignados y he recibido reportes que indican problemas de comportamiento con el nuevo equipo. Además, temo que, si continúo como empleado de TransPerfect, se tomarán más acciones represivas, grandes o pequeñas, para hacerme sentir incómodo, dificultar mi trabajo y, en última

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

instancia, obligarme a abandonar la empresa. Ha pasado una semana desde que mi equipo fue reasignado y aún no he recibido ninguna explicación respecto a la decisión tomada el 10 de febrero. Me pongo en contacto contigo porque me cuesta entender dónde salió mal. Durante mi tiempo aquí, siempre me he esforzado por superar las expectativas, incluso más allá de mi descripción de puesto, asumiendo, por ejemplo, el rol de Coordinador de Brigada de Emergencia, una responsabilidad que no busqué pero que Fritzia me confió. Quiero asegurarme de estar en sintonía con las políticas y valores de la empresa, pero no tengo claro qué podría haber hecho de manera diferente. Una vez más, agradezco sinceramente tu profesionalismo y el tiempo que dedicaste a hablar conmigo. Admiro tus habilidades gerenciales y estoy muy agradecido por tu apoyo. Siempre he valorado mi rol en TransPerfect y he permanecido comprometido con fomentar un ambiente positivo y profesional. Estoy deseoso de entender cuáles deberían ser mis próximos pasos para que podamos avanzar juntos de una manera saludable y productiva que funcione para todos. Gracias nuevamente por tu tiempo y apoyo; b) Correo remitido por [redacted], Gerente de operaciones en fecha 18/02/2025, al trabajador, mediante el cual comunica la actualización del Master Roster, y la reciente realineación del equipo y su nuevo equipo asignado, siendo efectivo a partir del 01/03/2025; c) Correo de fecha 19/02/2025, del reclamante hacia [redacted] Gerente de operaciones, expresando su desconformidad al no haber sido tomado en cuenta en el puesto de analista de proyecto, por considerar ostentar el perfil requerido y por la nueva reasignación de un nuevo equipo; indicando textualmente: Te escribo para expresar mis preocupaciones continuas respecto a la reciente asignación de equipo y otros problemas que he estado enfrentando en el trabajo. Como discutimos durante nuestra última reunión, considero que he sido excluido injustamente de oportunidades de crecimiento, particularmente en el proceso de aplicación para Analista de Proyectos, a

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

pesar de la política de tolerancia cero de TransPerfect contra represalias. Dado que eres mi gerente directo, considero crucial que juegues un rol activo en abordar estas inquietudes. Entiendo que has expresado tu incomodidad con la forma en que se han manejado las cosas, y aprecio tu franqueza al respecto. Sin embargo, creo que, dada tu posición, estás en condiciones de ayudar a resolver la situación actual, incluso si este resultado nunca fue tu intención. Para proporcionar contexto, me gustaría destacar los siguientes puntos en los que tu participación fue clave: 1. Te consulté antes de enviar mi autoevaluación. 2. Compartí contigo preocupaciones personales de manera transparente, con la expectativa de que esta información se mantuviera completamente confidencial. 3. Fuiste responsable de proporcionar retroalimentación para el puesto al que apliqué. 4. Solicité tu retroalimentación y/o intervención el 7 de febrero para asegurar una oportunidad justa de participación. 4. Aprobaste mi salida anticipada en mi cumpleaños, pero permitiste que Josmil programara una reunión con Recursos Humanos a las 4:30 PM ese día. 5. Permitiste que Josmil reasignara mi equipo sin previo aviso, dejándome sin claridad respecto a mi posición en la empresa durante ocho días. Es importante para mí tener la oportunidad de participar plena e igualmente en el proceso de aplicación para Analista de Proyectos, que se restaure mi reputación con Megan e Yvette de cualquier retroalimentación que pueda percibirse como represalia, y que se me trate con respeto y apoyo en el lugar de trabajo. Si es necesario también estoy abierto a discutir una posible transferencia a CCO para asegurar un ambiente justo. Sinceramente espero que podamos resolver estos asuntos de manera amistosa, ya que siempre he valorado nuestra relación y te he admirado personalmente. Estoy comprometido a trabajar contigo para encontrar una solución sin recurrir a acciones legales, pero necesito la seguridad de que estos asuntos serán atendidos con prontitud. Agradezco tu atención a este asunto y quedo a la espera de tu respuesta. Respuesta de [redacted],

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

Ocupada Hoy 12:11 PM) Buenos días, Saint. Espero que te encuentres bien. Solo te escribo para confirmar que recibí tu correo. Antes de recibir tu mensaje, ya había estado atendiendo las inquietudes que planteaste. Te daré seguimiento una vez que se haya alcanzado una resolución; d) correo de la señora [redacted] al señor [redacted], de fecha 6 de febrero de 2025; e) Correo de la señora [redacted] al señor [redacted], de fecha 7 de febrero del año 2025; f) Conversación entre el señor [redacted] y la señora [redacted], de fecha 7 de febrero del año 2025; g) Conversación entre el señor [redacted] y la señora [redacted], de fecha 7 de febrero del año 2025; h) recibos de pago de los meses enero-febrero emitidos por [redacted], psicóloga clínica; i) comunicación de fecha 19/03/2025, emitida por la Psicóloga clínica [redacted], en la cual se consigna que ha estado trabajando en terapia con el reclamante y que uno de los temas recurrentes es el estrés laboral y el ambiente desfavorable y manejo de situaciones; j) las declaraciones de [redacted], quien ante primer grado manifestó que el señor [redacted], no labora en la empresa por los maltratos del Sr. [redacted], ocurridos el 7 de febrero de 2024, el día de su cumpleaños que recibió 4 amonestaciones injustificadamente y lo humillaron al exponer conversaciones privadas con la señora [redacted], que tomó conocimiento vía correos de la empresa, y que se encontraba ese día laborando de manera presencial en las instalaciones de la empresa, que ella renunció por razones personales, que no se sentía cómoda por la carga laboral; k) las declaraciones de [redacted], que laboró para la empresa, que renunció en fecha 20/06/2023 que su supervisor era el señor [redacted] y renunció por el ambiente laboral, que era controlador, manipulador, tóxico, un día decían un procedimiento y forzaba a amonestar a los supervisores, a los agentes,

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

también siempre controlaba las relaciones entre los empleados y supervisores, que el reclamante la contactó para que se presentará como testigo por ella haber renunciado por las mismas causales que él declaraciones que le merecieron crédito a esta corte, captura de un mensaje anónimo de Facebook, destacando el comportamiento del personal operativo, supervisores, personal de seguridad; m) declaraciones del reclamante quien compareció personalmente ante el tribunal de primer grado, las cuales serán valoradas de forma integral, para decidir la suerte del proceso. 9. Por su parte la empresa recurrente incidental para controvertir estas pruebas depositó: i) Acción disciplinaria de fecha 7 de febrero de 2025, en la cual se exhorta al supervisor [redacted] a lo siguiente: Deberá de enviar de manera diaria de lunes a viernes entre 9 AM y 11 AM un reporte diario de asistencia de su equipo con la cantidad de personas agendas para el día, las presentes, las ausentes y el porcentaje de asistencia en relación a su planilla de intérpretes por intervalo de hora. Se le recomienda retomar esta práctica según las expectativas de manera consistente y precisa ya que el equipo del Supervisor [redacted] es uno de los equipos que están como abridores siendo ellos los que dan inicio a las operaciones del proyecto; ii) Plan de mejora de fecha 10 de febrero 2025, que expresa: Desempeño Requerido: Se requiere que el Supervisor [redacted] que para el final de este plan de mejorar muestro resultados significativos en lo que tiene que ver con políticas procesos y procedimientos establecidos por la gerencia de operaciones; iii) Carta de renuncia de la señora [redacted], quien comunicó su renuncia al cargo de Entrenadora OPI en la empresa demandada…"; iv) las declaraciones del testigo [redacted], quien ante el primer grado declaró que el reclamante había optado por la posición de analista de supervisor y que este no tenía las aptitudes para la posición, porque no cumplía con las aptitudes para la posición, no cumplía con la asistencia de manera puntual, ni con el manejo de tiempo; que el reclamante

fue reconocido en un momento, porque sí cumplía, pero luego fue bajando sus responsabilidades como supervisor; que no recibió quejas del señor Acosta ni de ningún empleado; v) las declaraciones de la señora [redacted], quien en su calidad de supervisora del reclamante ante primer grado declaró que el mismo tenía un manejo de números correctos, que existía comunicación y buscaban soluciones; que la posición de analista de proyecto se le propone a todos los empleados y el director de esa área es quien toma la decisión, que los requisitos de la posición de analista de proyectos, no los recuerda tal cual, que la persona tenía que tener visa, disponibilidad de horario, manejo bajo presión, que el sr. Acosta no solicitó su día de cumpleaños de manera formal pero se lo ofertó, dijo lo prefería y se presentó a pesar de tener permiso para ausentarse, que se realizó una reunión para ver unas documentaciones y darle una amonestación al mismo; que otras personas no se han quejado del señor [redacted] y que el ambiente laboral es normal; declaraciones que no nos merecen crédito por inverosímiles y no coincidir con los correos intercambiados con el reclamante, al igual que la acción disciplinaria y plan de mejora, por no contener firma del reclamante, mención de que se negó a firmar, ni de algún representante de la empresa, que permitan a la Corte inferir que el trabajador tuvo conocimiento de las mismas, en cuanto a la renuncia de la señora [redacted], a juicio de la corte no resta valor probatorio a sus declaraciones ante primer grado" (sic).

30. De igual forma, la sentencia objeto del recurso de casación expresa lo siguiente:

"10. En ese sentido, tras valorar los elementos de convicción reseñados, ha comprobado que si bien la descalificación de un concurso interno, no

constituye por sí sola una causa de dimisión justificada, puesto que un concurso de oposición se rige por criterios institucionales previamente establecidos, sin que el dimitente demostrara en este caso, cuales criterios se incumplieron e inobservaron que configuren discriminación o abuso de poder, sin embargo, el dimitente ha demostrado el ambiente de trabajo hostil manifestado a través de una conducta reprochable del supervisor [redacted], ejecutado por medio de cambio de equipo sin consensuarlo o discutirlo con el reclamante, exclusión deliberada, aplicación de acciones correctivas sin información al destinatario, exposición de conversaciones privadas en público, todo lo cual incide directamente en el desempeño y laceran la dignidad del empleado; quedando configurada la causa que justifica la dimisión, por ende, procede acoger la demanda en pago de prestaciones laborales y los meses de salario en base al artículo 95 ordinal 3ero., del Código de Trabajo" (sic).

31. Debe precisarse que la jurisprudencia de esta Tercera Sala ha establecido que: *…los jueces del fondo tienen la facultad de apreciación, evaluación y determinación de escoger entre la integralidad de las pruebas aportadas al debate, las que entienda más verosímiles y con visos de credibilidad, lo cual escapa al control de la casación, salvo que estos al hacerlo incurran en desnaturalización*[9]. En ese mismo sentido: *…Para que exista desnaturalización de los hechos es necesario que los jueces*

[9] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 23, 24 de junio de 2015, BJ. núm. 1255.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

den un sentido contrario a dichos hechos un sentido distinto al que realmente tienen, o que de las declaraciones de los testigos los jueces del fondo se han apartado del sentido y al alcance de los testimonios y documentos[10]. Asimismo, la necesidad de motivar las sentencias por parte de los jueces se constituye en una obligación y en una garantía fundamental del justiciable de inexcusable cumplimiento que se deriva del contenido de las disposiciones claras y precisas del artículo 141 del Código de Procedimiento Civil y que en esta materia se encuentra impregnada en el artículo 537 del Código de Trabajo, disposiciones que procuran el funcionamiento debido de un Estado constitucional de derecho, cuyo propósito principal es que sus actos se encuentren justificados y no sean producidos arbitrariamente.

32. En ese sentido, la falta de ponderación de documentos, la jurisprudencia da constancia que *frente a un alegato de falta de ponderación debe explicarse cuál es la incidencia y el documento cuya valoración no se efectuó para así justificar la necesidad de que la corte de casación lo evalúe y determine si este puede impactar significativamente en la premisa formada por los jueces del fondo*[11].

[10] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 45, 17 de septiembre de 2015, BJ. 1246.
[11] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 17, 16 de septiembre 2020, BJ. 1318.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

33. En la especie, analicemos este motivo por el cual la corte *a qua* entiende que la dimisión es justificada porque hay una conducta reprochable, pues se ejecutó un cambio de equipo sin consensuarlo o discutirlo con el reclamante, la motivación anterior carece de base legal y desconoce el papel y las obligaciones elementales de las partes en el contrato de trabajo, es una visión totalmente errada, pues la empresa no tiene que analizar con el trabajador los cambios de personal para lo que entiende su planificación estratégica o mejorar su producción, máxime cuando la modificación no altera las condiciones esenciales del contrato de trabajo y no hay prueba de perjuicio material o moral.

34. En ese mismo orden, es importante destacar que una amonestación por sí sola no constituye una acción de un ambiente laboral hostil, lo que requiere varios actos y una cierta gravedad de los mismos, que no es el caso que nos ocupa; tampoco la presencia de [redacted] cuando se realizó la amonestación constituye un acto en sí mismo de violencia laboral, máxime cuando [redacted] y [redacted] no tienen relación en la cadena de mando, ni este último es superior del trabajador que realizó la dimisión, por lo que, contrario a lo retenido por la corte *a qua*, de los hechos por esta retenido no puede extraerse que el

recurrente estuviera sometido a un ambiente hostil producto de una conducta reprochable de [redacted], lo que tampoco puede advertirse con las conversaciones depositadas por [redacted], pues, como se hace constar en la sentencia, son solicitudes del trabajador, sobre un concurso y reclamaciones de su trabajo, que no evidencian afectación a su intimidad, honor o dignidad.

35. En el caso de las testigos aportadas por [redacted], aun cuando la sentencia entiende que sus declaraciones fueron sinceras, sus testimonios tienen particularidades notorias que desnaturalizan las mismas; por un lado, [redacted], renunció de la empresa en fecha 14 de abril de 2025, y tomó conocimiento vía correos de la empresa, mientras que [redacted] fue contactada por el reclamante, la cual había renunciado a la empresa en fecha 20 de junio de 2023, o sea 8 meses antes; es decir, un testigo de referencia, que no estaba en el momento de los hechos y que recibe la información del trabajador reclamante, lo que evidencia una falta de lógica razonable en la búsqueda de la verdad.

36. En ese sentido, la jurisprudencia de esta Tercera Sala ha sostenido que: *que la motivación es esencial en una sentencia pues es lo que permite saber que el*

juzgador no ha actuado de forma arbitraria, sino que ha aplicado racional y razonablemente el derecho y sus sistemas de fuentes[12].

37. En consecuencia procede casar la sentencia, por desnaturalización, falta de motivos y violación a las normas elementales de la legislación laboral.

38. Para apuntalar el tercer, cuarto y quinto medios de casación, los cuales se examinan reunidos por su estrecha vinculación y por resultar útil a la mejor solución del caso la parte recurrente alega, en esencia, que la corte *a qua* incurrió en desnaturalización de documentos y falta de base legal, al sustentar la condena en daños y perjuicios en documentos expedidos con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, como son los recibos de pagos por consulta psicológica y la certificación expedida por un profesional de la psicología, obviando que la realización de determinadas consultas y las manifestaciones efectuadas por el paciente ante el profesional, no acreditan por sí mismos la existencia de un daño psicológico causado por la empresa ni su responsabilidad, máxime cuando los documentos mencionados no especifican diagnóstico clínico del paciente, la existencia de una patología, la naturaleza o intensidad de un eventual padecimiento, y que

[12] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 25, 3 de febrero de 2016, BJ. 1263.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

tuviera como causa directa e inmediata una conducta de la exponente, evidencia de que la corte *a qua* otorgó a esos documentos un alcance probatorio que no se desprende de su contenido, los utilizó como elementos para sustentar la existencia de una afectación derivada del supuesto ambiente laboral hostil, por lo que confundió la prueba de un gasto o de la asistencia a una consulta con la prueba del daño cuya reparación era reclamada; además, para que proceda una condena por daños y perjuicios resulta indispensable establecer la concurrencia de los elementos que jurídicamente la sustentan, particularmente la existencia de un daño cierto, la ocurrencia de un hecho generador imputable a la parte demandada y la existencia de un vínculo de causalidad directo entre el hecho y el perjuicio cuya reparación se reclama. La parte recurrida, no demostró de manera suficiente que las alegadas afectaciones psicológicas o emocionales constituyan la consecuencia directa e inmediata de una actuación ilícita, abusiva o contraria a las obligaciones legales que pudiera ser imputada al empleador. La existencia de consultas psicológicas, certificaciones médicas o psicológicas emitidas con posterioridad a determinados acontecimientos, así como las declaraciones o manifestaciones realizadas por el propio trabajador, no permiten establecer automáticamente la responsabilidad de la empleadora, pues tiene la

necesidad de demostrar objetivamente el hecho generador del daño y, sobre todo, la relación causal entre el hecho y la afectación cuya reparación se pretende; de igual forma, la determinación de la cuantía de la indemnización debió guardar una relación razonable con las circunstancias concretas acreditadas en el proceso, la naturaleza y gravedad del daño efectivamente establecido y los elementos probatorios sometidos a la valoración de los jueces del fondo; finalmente, la corte *a qua* debió limitar su examen a los agravios y pretensiones regularmente sometidos a su consideración, dentro de los límites del efecto devolutivo de la apelación, y pronunciarse sobre ellos a partir de las pruebas regularmente incorporadas al debate.

39. En ese tenor, es importante destacar que la parte recurrente expresa en su recurso de casación lo siguiente:

"45. La reparación de los daños y perjuicios tiene por finalidad compensar el perjuicio efectivamente causado y no constituir una fuente de enriquecimiento para quien la reclama. Por ello, la determinación de la cuantía de la indemnización debe guardar una relación razonable con las circunstancias concretas acreditadas en el proceso, la naturaleza y gravedad del daño efectivamente establecido y los elementos probatorios sometidos a la valoración de los jueces del fondo. 46. En ese sentido, la Suprema Corte de Justicia ha establecido que la reparación de un perjuicio causado por una actuación sea esta intencional o no, no tiene por finalidad procurar un

enriquecimiento personal, sino reparar el daño efectivamente causado. Asimismo, la evaluación del daño moral debe realizarse atendiendo a las circunstancias particulares del caso y a los elementos probatorios establecidos en el proceso, y no exclusivamente a partir de las alegaciones subjetivas de quien reclama. Sobre este particular, resulta pertinente la Sentencia núm. 14, dictada por las Salas Reunidas de la Suprema Corte de Justicia en fecha primero (1.º) de octubre de dos mil veinte (2020). 47. Debe recordarse que los jueces del fondo, en el ejercicio de su soberana apreciación de los hechos y de las pruebas, disponen de un margen de valoración para determinar la existencia, extensión de los daños cuya reparación ha sido solicitada, siempre que su decisión se encuentre debidamente motivada y no resulte arbitraria o desprovista de base legal" (sic).

40. Asimismo, la parte recurrente continúa diciendo en su recurso de casación lo siguiente:

"48. La sentencia impugnada debe ser casada, asimismo, por incurrir en los vicios de falta de respuesta útil a los medios y argumentos esenciales sometidos al conocimiento de la Corte a qua, insuficiencia de motivos y falta de base legal. 49. En efecto, la hoy recurrente, TRANSPERFECT, planteó ante la jurisdicción de alzada argumentos concretos y determinantes para la solución del litigio, dirigidos, fundamentalmente, a demostrar que los hechos alegados por la parte recurrida no permitían establecer la existencia de un ambiente laboral hostil ni de actuaciones imputables a la empleadora que justificaran la dimisión ejercida. Asimismo, la recurrente cuestionó la correcta apreciación y valoración de los elementos probatorios sometidos al debate,

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

por cuanto de estos no se desprendía, de manera cierta y concluyente, la configuración de las faltas atribuidas a la empresa. 50. No obstante, la Corte a qua, al revocar la sentencia dictada por la Sexta Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, no realizó una ponderación integral, conjunta y razonada de los argumentos y elementos probatorios sometidos a su consideración, ni explicó de manera suficiente las razones concretas por las cuales descartó la posición sostenida por TRANSPERFECT y concluyó que se encontraba acreditada la existencia de un ambiente laboral hostil. 51. En particular, la sentencia impugnada no permite determinar cuáles hechos específicos, debidamente acreditados mediante las pruebas regularmente aportadas al proceso, llevaron a la Corte a qua a establecer la existencia de un supuesto ambiente hostil atribuible a la empleadora, ni cuál fue el razonamiento jurídico mediante el cual dichos hechos fueron considerados suficientes para justificar la dimisión ejercida por la parte recurrida. La sola afirmación de que existía un ambiente laboral hostil no constituye, por sí misma, una motivación suficiente. Era indispensable que la Corte identificara los hechos concretos en los cuales fundamentaba dicha conclusión, estableciera cuáles pruebas los acreditaban y explicara la relación existente entre esos hechos y las faltas invocadas por la trabajadora como fundamento de su dimisión. Esta exigencia resulta particularmente relevante en el presente caso, toda vez que TRANSPERFECT sostuvo ante la jurisdicción de fondo que, luego de una valoración integral de las pruebas, no podía establecerse de manera fehaciente la ocurrencia de los supuestos maltratos, actos de hostigamiento o circunstancias laborales alegadas por la parte recurrida, ni que las actuaciones de la empleadora hubiesen tenido por finalidad

menoscabar sus derechos o hacer imposible la continuación de la relación laboral" (sic).

41. Respecto de los medios que se analizan, la sentencia objeto del presente recurso expresa lo siguiente:

"11. En cuanto al reclamo del trabajador por la suma de RD$10,000,000.00, como justa reparación de los daños y perjuicios causados al demandante, por el uso abusivo del Jus variandi, muy especialmente por la violación a su dignidad psíquica, la comisión de acoso moral o mobbing, que provocó daños psicológicos y emocionales vulnerando así la integridad del demandante, falta que ha sido comprobada y que dio lugar a la presente dimisión, y aporta recibos de pago de los meses enero-febrero emitidos por [redacted], psicóloga clínica; y comunicación de fecha 19/03/2025, emitida por la Psicóloga clínica [redacted], en la cual se consigna que ha estado trabajando en terapia con el reclamante y que uno de los temas recurrentes es el estrés laboral y el ambiente desfavorable y manejo de situaciones, documentos no controvertidos, con los cuales demuestra el daño que el entorno hostil le generó afectando su bienestar, lo que compromete la responsabilidad civil de la empresa, estando liberado el recurrente de la prueba del perjuicio (Art. 712 C.T.), evidente en este caso, razón por la que procede acoger este punto del recurso y revocar la sentencia, variando el monto solicitado por el recurrente, en virtud del poder soberano de los jueces en esta materia" (sic).

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

42. En ese contexto, en la responsabilidad civil debe haber un hecho generador, un daño y una relación entre la causa y el hecho generador del daño, el cual debe ser cierto, directo y personal, en el caso que nos ocupa se habla del uso abusivo del *ius variandi*, sin embargo, no hay evidencia de que el empleador introdujera cambios en las modalidades de la prestación del servicio que afectara sustancialmente las condiciones laborales en detrimento del trabajador, conforme se precisó en parte anterior de esta sentencia.

43. De igual forma, no hay ninguna prueba fehaciente, verosímil, razonable y lógica en la sentencia que demuestre que un cambio de un personal haya sido un hecho, doloso, violento, de mala fe, con una intención de causar daño a [redacted], y no una consecuencia del poder de dirección de la empresa y los poderes propios de lugar que ocupa en el contrato de trabajo.

44. Por otro lado, la sentencia en el párrafo citado en el número 11 página 22, se refiere a la comisión de acoso o *mobbing*, sin embargo no hay un solo motivo o premisa válida sobre acoso laboral en la sentencia; anudado a lo referido previamente, no hay una sola prueba presentada para demostrar el acoso moral laboral, es decir que se trata de un hecho inexistente y retenido incurriéndose en desnaturalización y falta de base legal; todo lo anterior,

tomando en consideración también que una certificación expedida por un psicólogo no hace prueba por sí misma, pues es una opinión que no está avalada por otros medios probatorios que demuestren su contenido.

45. En consonancia con lo anterior, si bien *procede la condenación en daños y perjuicios si una persona o entidad jurídica en el uso de su derecho hace un ejercicio abusivo, doloso o de mala fe, contra una entidad o persona*[13], es preciso señalar y probar el hecho, las repetidas acciones o hechos en forma reiterada y con gravedad en la comisión de la misma, es por esto que la sentencia contiene más preguntas que respuestas, una ausencia evidente de motivación, falta de base legal al momento de señalar en forma específica el o los hechos generadores de los daños y perjuicios, por lo que también procede casar la misma en este aspecto.

VIII. Sobre el recurso de casación interpuesto por [redacted]

Incidente

46. La parte recurrida la sociedad Transperfect Dominican Republic, SRL. plantea en su memorial de defensa la inadmisibilidad del recurso de casación

[13] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 6, 8 de febrero de 2017, BJ. 1275. Pag.20.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

por carecer de interés casacional, ya que no se manifiestan ninguno de los casos establecidos en el artículo 10 y siguientes de la Ley 2-23, mencionada.

47. Como el anterior pedimento tiene por finalidad eludir el examen del fondo del recurso procede examinarlo con prioridad atendiendo a un correcto orden procesal.

48. De conformidad con la Ley núm. 2-23, el recurso de casación es una vía de derecho que plantea un ámbito regulatorio con eje de optimización en el que prevalece una visión institucional; se trata de una vía restrictiva que procede contra las sentencias que enuncia el artículo 10 en sus respectivos numerales. En ese sentido, el numeral 3 de dicho texto legal habilita el recurso contra las sentencias interlocutorias e incidentales que pongan fin al proceso o han ordenado su suspensión o sobreseimiento, así como aquellas sentencias de fondo, dictadas en única o en última instancia, que en la solución del recurso de casación presenten interés casacional.

49. El interés casacional como institución procesal tiene 3 vertientes: en primer lugar, el denominado objetivo que se encuentra tasado en el ámbito del artículo 10.3, literales a), b) y c) de la ley que regula la materia. Igualmente existe el interés casacional presunto aplicable a un conjunto de materias en las que no se requiere que se acredite presupuesto alguno de admisibilidad

previa, materias señaladas en el numeral 2 del artículo 10, las cuales son las siguientes: estado y capacidad de las personas; niños, niñas y adolescentes; derecho de los consumidores; referimiento; nulidad de laudos arbitrales; exequátur de sentencias extranjeras, competencia de los tribunales. En ese mismo contexto se encuentra lo relativo al embargo inmobiliario, así como la situación que concierna a una cuestión de constitucionalidad juzgada por la jurisdicción de alzada de donde provenga la sentencia impugnada. Igualmente, ha lugar a retener interés casacional presunto cuando se haya incurrido en una infracción sustantiva o procesal, conforme resulta del ámbito y alcance del artículo 12 de la citada ley que establece lo siguiente: …*El recurso de casación solo podrá fundarse en la existencia de una infracción o errónea aplicación de la norma jurídica, sea en el fondo o en la forma*.

50. Conviene destacar que la infracción procesal se define conceptualmente como la aplicación incorrecta o indebida de una norma de carácter sustantivo o procesal en lo concerniente a cuestiones como las relativas a la omisión de estatuir, a la falta de motivación, aspectos de competencia ya sea funcional o en razón de la materia, así como en vulneraciones de orden sustancial de forma y de fondo, propias de las normas procesales o de orden material cuya aplicación corresponde a los juzgadores.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

51. La naturaleza y esencia del interés casacional en su examen de validación son distintas y están consecuentemente, por encima del interés individual de las partes por tratarse de un mecanismo de afianzamiento de las estructuras judiciales como fortaleza institucional del proceso y del Estado de derecho, lo cual ha sido reconocido de manera sistemática en el derecho comparado, tanto por las jurisdicciones constitucionales como las que conciernen al control de convencionalidad.

52. En ese sentido, cuando se examinan los medios contenidos en el recurso de casación, aun sea para declararlos inadmisibles por cualquier causa (por su novedad o haber sido dirigidos contra un fallo diferente al atacado) así como la identificación de la infracción procesal para verificar si se trata de interés presunto requieren abordajes que cruzan el umbral de la inadmisión de la vía recursiva que nos ocupa, que es la casación, por lo que, en caso de que los reparos contra los referidos medios contenidos en el recurso fueran acogidos, la solución sería el rechazo del recurso, no su inadmisión. Obviamente ayuda a esta precomprensión que la inadmisión de los medios de casación configura una defensa sustantiva, es decir, no procesal o adjetiva, en consecuencia, procede el rechazo del medio de inadmisión y se procede al examen de los medios de casación, por las razones expuestas.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

53. Del examen de los medios que fundamentan el recurso de casación interpuesto por [redacted], se observa que procura anular aspectos relacionados con el monto de la indemnización por de daños y perjuicios, ya que aun cuando la sentencia reconoce que el trabajador fue víctima de un ambiente laboral hostil, de actos de acoso moral, de vulneraciones a su dignidad y de una afectación psicológica que comprometió la responsabilidad civil del empleador, hechos que describen una conducta de particular gravedad cuya consecuencia natural, conforme a las reglas de la responsabilidad civil, debía traducirse en una reparación económicamente proporcionada al daño ocasionado, situación que en la especie no ocurrió, y justifica la casación de la sentencia impugnada.

54. En ese contexto, es preciso dejar establecido que, como consecuencia de la casación total de la sentencia, la cual se ha producido por el recurso interpuesto por la entidad Transperfect Dominican Republic, el tribunal de envío deberá dirimir estas vertientes y las partes podrán proponer nuevamente sus respectivos alegatos, motivo por el que resulta innecesario que esta Tercera Sala conozca los méritos de los medios promovidos.

55. El párrafo V del artículo 36 de la Ley núm. 2-23, de fecha 17 de enero de 2023, sobre Recurso de Casación establece que *Cuando la sentencia es casada, el*

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

asunto es enviado ante otra jurisdicción de la misma categoría que aquella de la cual emana la sentencia casada, o ante otra sala u otra composición de jueces de la misma jurisdicción…, lo que aplica en la especie.

56 [redacted] norma mencionada, *cuando: …Una sentencia fuere casada por falta de base legal, falta o insuficiencia de motivos, desnaturalización de los hechos y documentos, o por cualquiera otra violación de las reglas procesales cuyo cumplimiento esté a cargo de los jueces*, procede compensar las costas del procedimiento. , procede compensar las costas del procedimiento.

IX. Decisión

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

FALLA

PRIMERO: CASA la sentencia núm. 029-2026-SSEN-00232 de fecha 3 de julio de 2026, dictada por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo, y envía el asunto ante la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitudes núms.: 2026-R0980133/2026-R1167123
Recurrente principal: [redacted]
Recurrente incidental: Transperfect Dominican Republic
Materia: Laboral
Decisión: Casa

SEGUNDO: COMPENSA las costas del procedimiento.

Firmado: Manuel R. Herrera Carbuccia, Anselmo Alejandro Bello F., Rafael Vásquez Goico y Namphi Andrés Rodríguez.

[redacted], Secretario General de la Suprema Corte de Justicia, certifico y doy fe que la presente sentencia ha sido firmada digitalmente por los jueces y el secretario que figuran en la estampa.

im