
Sentencia impugnada:	Cámara Civil de la Corte de Apelación de San Cristóbal, del 16 de octubre de 2018.
Materia:	Laboral.
Recurrente:	Grupo Ramos, S.A. (La Sirena San Cristóbal).
Abogados:	Dr. Carlos R. Hernández y Lic. Nicolás García Mejía.
Recurrido:	Enmanuel Constanza de los Santos.
Abogados:	Lic. Balerio Turbí y Licda. María Rodríguez Castillo.

Juez ponente: Manuel R. Herrera Carbuccia.

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 **24 de marzo de 2021**, año 178° de la Independencia y año 158° de la Restauración, dicta en audiencia pública, la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por la entidad comercial Grupo Ramos, SA., (La Sirena San Cristóbal), contra la sentencia núm. 53/2018, de fecha 16 de octubre de 2018, dictada por la Cámara Civil de la Corte de Apelación del Departamento Judicial de San Cristóbal, en sus atribuciones laborales, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

I. Trámites del recurso

1. El recurso de Casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha de 29 de octubre de 2018, en la secretaria de la Cámara Civil de la Corte de Apelación del Departamento Judicial de San Cristóbal, suscrito por el Dr. Carlos R. Hernández y el Lcdo. Nicolás García Mejía, dominicanos, portadores de las cédulas de identidad y electoral núms. 001-0776633-9 y 001-1390188-8, con estudio profesional, abierto en común, en la calle José Brea Peña núm. 7, ensanche Evaristo Morales, Santo Domingo, Distrito Nacional, abogados constituidos de la entidad comercial Grupo Ramos, S.A. (La Sirena San Cristóbal), organizada de acuerdo con las leyes de la República Dominicana, con domicilio y asiento social en la avenida Winston Churchill esq. calle Ángel Severo Cabral, Santo Domingo, Distrito Nacional, debidamente representada por Ana María García Genao, dominicana, titular de la cédula de identidad y electoral núm. 001-1636641-0, domiciliada y residente en Santo Domingo, Distrito Nacional.

2. La defensa al recurso de casación fue presentada mediante memorial depositado en fecha 30 de octubre de 2018, en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, suscrito por los Lcdos. Balerio Turbí y María Rodríguez Castillo, dominicanos, titulares de las cédulas de identidad y electoral núms. 082-0016524-2 y 002-0108312-8, con estudio profesional, abierto en común, en la calle Padre Borbón, apto. 106, municipio y provincia San Cristóbal, actuando como abogados constituidos de Enmanuel Constanza de los Santos, dominicano, tenedor de la cédula de identidad y electoral núm. 002-0172636-1, domiciliado y residente en la calle tercera núm. 26, sector 5 de abril, municipio y provincia San Cristóbal.

3. La audiencia fue celebrada por esta Tercera Sala, en atribuciones de *laborales*, en fecha 10 de

febrero de 2021, integrada por los magistrados Manuel R. Herrera Carbuccia, en funciones de presidente, Moisés A. Ferrer Landrón y Anselmo Alejandro Bello F., jueces miembros, asistidos por la secretaria y el alguacil de estrados.

II. Antecedentes

4. Sustentado en un alegado despido injustificado, Enmanuel Constanza de los Santos incoó una demanda en cobro de prestaciones laborales y derechos adquiridos, consistentes en preaviso, cesantía y salario de Navidad e indemnización como justa reparación por los daños y perjuicios ocasionados, contra la entidad comercial Grupo Ramos, SA. (La Sirena San Cristóbal) y la señora Águeda Merán, dictando el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de San Cristóbal, la sentencia núm. 0508-2018-SS-00037, de fecha 14 de mayo de 2018, mediante la cual se rechazó la demanda en cuanto al fondo por no haberse probado el hecho material del despido y se declaró resuelto el contrato de trabajo sin responsabilidad para el empleador acogiendo lo atinente al pago de los derechos adquiridos relativo al salario de Navidad del año 2017 y rechazando los reclamos por concepto de daños y perjuicios.

5. La referida decisión fue recurrida por Enmanuel Constanza de los Santos, dictando la Cámara Civil de la Corte de Apelación del Departamento Judicial de San Cristóbal, en sus atribuciones laborales, la sentencia núm. 53/2018, de fecha 16 de octubre de 2018, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

PRIMERO: En cuanto al fondo y por el imperio con que la ley inviste a los tribunales de alzada acoge, en parte, el recurso de apelación incoado por el señor ENMANUEL CONSTANZA DE LOS SANTOS, contra la sentencia laboral No. 37 de fecha 14 de mayo 2018, dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de San Cristóbal, modifica el ordinal segundo para que sea lea: “**SEGUNDO:** Declara resuelto el contrato de trabajo que ligaba al señor ENMANUEL CONSTANZA DE LOS SANTOS con la empresa GRUPO RAMOS, S. A. (LA SIRENA SAN CRISTÓBAL), por despido injustificado, en consecuencia condena a esta última pagarle al primero, las siguientes prestaciones e indemnizaciones: a) Veintiocho (28) días de salario ordinario por concepto de aviso previo; b) Ciento sesenta y un (161) días de salario ordinario por concepto de auxilio de cesantía; c) Seis meses (6) de salario ordinario por aplicación del ordinal 3ero del artículo 95 del Código de Trabajo; d) Sesenta (60) días de salario ordinario por la participación de los beneficios de la empresa, de conformidad con el artículo 223, del Código de Trabajo, calculados en base a un salario mensual de diecisiete mil cien pesos dominicanos (RD\$17,100.00), confirmando los demás aspectos de la sentencia recurrida. **SEGUNDO:** Condena al GRUPO RAMOS, S.A., (LA SIRENA SAN CRISTOBAL) al pago de doscientos cincuenta mil pesos dominicanos (RD\$250,000.00), a favor del señor ENMANUEL CONSTANZA DE LOS SANTOS, por los daños morales sufridos por éste a consecuencia de la imputación de deshonestidad de que fuera objeto. **TERCERO:** Ordena tomar en cuenta la variación en el valor de la moneda de conformidad con la evolución del índice general de los precios al consumidor elaborado por el Banco Central de la República Dominicana, al momento de calcular las prestaciones arriba descritas. **CUARTO:** Condena GRUPO RAMOS, S.A. (La sirena San Cristóbal), al pago de las costas del procedimiento y ordena su distracción a favor de los Licdos. Balerio Turbí y María Rodríguez Castillo, por haberlas avanzando en su totalidad (sic).

III. Medios de casación

6. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: “**Primer medio:** La Corte a-qua violó un principio: “El ejercicio de un derecho no da lugar a daños y perjuicios”. **Segundo medio:** Falta de base legal”.

IV Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar Juez ponente: Manuel R. Herrera Carbuccia

7. De conformidad con lo que establece la Constitución de la República, el artículo 9 de la Ley núm.

156-97, de fecha 10 de julio de 1997, que modificó la Ley núm. 25-91, de fecha 15 de octubre de 1991, Orgánica de la Suprema Corte de Justicia y el artículo 1° de la Ley núm. 3726-53, del 29 de diciembre de 1953, sobre Procedimiento de Casación, modificada por la Ley núm. 491-08, del 19 de diciembre de 2008, esta Tercera Sala es competente para conocer del presente recurso de casación.

8. Para apuntalar el primer medio de casación la parte recurrente alega, en esencia, que la corte *a qua* olvidó que el despido es un derecho que tiene la empresa para dar término a un contrato de trabajo, así como lo es la dimisión para un trabajador y siendo así, tanto principios como constantes jurisprudencias han establecido que el ejercicio de ese derecho no puede dar lugar a daños y perjuicios; que la corte *a qua* no solo entendió que el despido es injustificado, sino que estableció una condenación en daños y perjuicios fundamentada en que la acusación en base a la que se despidió al trabajador dañó su imagen; que el motivo del despido fue plasmado tal cual en las comunicaciones de despido, precisamente porque el trabajador tiene derecho a saber las razones que hicieron que la empresa lo despidiera, cumpliendo con lo establecido por la jurisprudencia, y en ellas se puede observar que establecen claramente el hecho que lo motivó y en que la empresa se sustentó en el ordinal del art. 88 del Código de Trabajo; que la empresa no solo ejerció su derecho sino que cumplió cabalmente con todos los requisitos legales que conlleva el uso de ese derecho en virtud del art. 91 del Código de Trabajo, aspecto que la corte *a qua* estaba en condiciones de poder constatar; que no se logra comprender cómo la corte *a qua* pudo establecer una condenación en daños y perjuicios cuando la empresa lo único que hizo fue ejercer su derecho con todos los establecimientos legales, razón mas que suficiente para que cualquier tribunal se abstenga de una condenación de este tipo, pero en vez de eso lo que fue incurrir en la violación al principio indicado en este medio, el cual por sí solo es suficiente para que la sentencia impugnada sea casada.

9. La valoración de los medios requieren referirnos a las incidencias suscitadas en el proceso ante la jurisdicción de fondo, establecidas de la sentencia impugnada y de los documentos por ella referidos: a) que el hoy recurrente Enmanuel Constanza de los Santos sustentado en un alegado despido injustificado incoó una demanda en reclamación de prestaciones laborales, derechos adquiridos e indemnización en daños y perjuicios, alegando la existencia de una relación laboral que se extendió por 7 años, 1 mes y 15 días, desempeñando las funciones de líder de línea y devengando un salario de RD\$17,100.00 mensuales, hasta que fue despedido, por lo que solicitó una indemnización como justa reparación por los daños y perjuicios causados por violación a su moral e imagen personal, además de los montos por concepto de prestaciones laborales que le corresponden, más un día de salario por cada día dejado de pagar a partir de su demanda; mientras que, en su defensa, la parte demandada sostuvo que el demandante carece de derechos para reclamar las prestaciones laborales e indemnizaciones que señala por no darse los supuestos legales a que se refiere y no darse los derechos en la forma en que los narra, por lo que no reconoce el supuesto despido, procediendo el tribunal de primer grado a rechazar en cuanto al fondo la demanda, por no probarse el hecho material del despido y solo retuvo condenaciones por concepto de proporción de salario de Navidad; b) que no conforme con la decisión, la parte hoy recurrida interpuso recurso de apelación fundamentado en que fue despedido luego de haber sido reportado por un encargado de seguridad acusándolo de haber consumido productos de la empresa (leche) durante el desempeño de sus labores en horario nocturno, y en apoyo a sus pretensiones presentó como medio de prueba, las declaraciones del testigo Miguel Enrique de Jesús Arias; por su parte, la empresa recurrida en su defensa sostuvo que el despido por ella ejercido se sustentó en las graves faltas cometidas por el trabajador demandante, hoy recurrente, por lo tanto, la sentencia debía ser confirmada en su totalidad; c) que la corte *a qua* mediante la sentencia ahora impugnada modificó la sentencia apelada, declarando resuelto el contrato de trabajo por despido injustificado y en consecuencia, condenó a la empresa al pago de prestaciones laborales, así como al pago de una indemnización a consecuencia de la imputación de deshonestidad de que fuera objeto el demandante original.

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

“11.- Que la acusación de haber violado el numeral 8 del artículo 88 del Código de Trabajo, el cual expresa: *“Por cometer el trabajador actos deshonestos en el taller, establecimiento o lugar de trabajo”*; Que esta acusación sobre la honestidad del recurrente, daña su imagen ante los demás compañeros y las empresas en las que, eventualmente, solicitaría ser empleado; ya que nadie contrataría a una persona carente de honestidad para encomendarle responsabilidades y obligaciones que, de ante mano, se dudaría que pudiera cumplirlas. Situación esta que gravita de manera negativa en el futuro del recurrente” (sic).

11. Esta Tercera Sala ha sostenido mediante jurisprudencia que (...) *los daños que reciba una persona como consecuencia del ejercicio de un derecho, no son susceptibles de ser reparados, salvo cuando ese ejercicio se realice en forma abusiva; que el artículo 712 del Código de Trabajo prescribe que “los empleadores, los trabajadores y los funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado de Trabajo y de los tribunales de trabajo, son responsables civilmente de los actos que realicen en violación de las disposiciones de este Código, sin perjuicio de las sanciones penadas o disciplinarias que les sean aplicables”, de donde se deriva que para acoger una reclamación en pago de indemnizaciones para resarcir daños ocasionados a una parte, es necesario que la acción generadora de esos daños haya sido ejecutada de manera ilícita;*

12. Si bien los jueces del fondo tienen la facultad de apreciar soberanamente el monto de las indemnizaciones que otorgan, no menos cierto es que tal poder discrecional no es ilimitado, sino que precisa estar motivado en sus sentencias con el detalle de los elementos de hecho que sirvieron de base a su apreciación, ya que el ejercicio normal de un derecho no puede dar lugar a daños y perjuicios, porque ese derecho, si no es abusivo, no constituye una falta; en la especie, la sola imputación de las faltas enunciadas en el artículo 88 del Código de Trabajo no genera de por sí daños y perjuicios sino la reparación propia de la responsabilidad contractual que de manera tácita establece el Código de Trabajo mediante las prestaciones ordinarias (preaviso y auxilio de cesantía).

13. Una actuación del empleador sea por una comunicación o mediante hechos puede generar daños y perjuicios por violación a la dignidad, a la intimidad, al honor o a la buena imagen del trabajador cuando se ha hecho de mala fe, de manera dolosa o con intenciones de dañar, pero esto debe establecerse ante los jueces del fondo de manera precisa que se trató de un hecho personal, cierto y directo y la consecuencia dañosa producida por la falta, lo cual no se genera por la mera imputación, como ocurrió en la especie, por ello no todo despido por las faltas enunciadas en el referido artículo 88 del Código de Trabajo, dará lugar a una falta generadora de responsabilidad que justifique el establecimiento de una indemnización por daño moral, en consecuencia, procede casar por vía de supresión y sin envío el ordinal segundo del dispositivo de la sentencia impugnada por no haber nada que juzgar, en aplicación del artículo 20 párrafo 3° de la Ley núm. 3726-53, del 29 de diciembre de 1953, sobre Procedimiento de Casación.

14. Para apuntalar el segundo medio de casación la parte recurrente alega, en esencia, que los jueces del fondo están comprometidos con la búsqueda de la verdad material y esto no solo incluye los hechos *per se*, sino también una ponderación lógica y correcta de lo que ocurre alrededor de estos por lo que si la corte *a qua* hubiese realizado tal ponderación se habría dando cuenta que la falta que se le atribuye al trabajador coincide y se respalda con los medios de pruebas aportados por ambas partes, como lo son las declaraciones del señor Miguel Enrique de Jesús Arias, las cuales se recogen en la pág. 8 de la sentencia impugnada, en las que este reconoce la causa del despido y dice claramente que está prohibido tomar ciertos productos y alimentos en horario de trabajo, pero además, aclara que el hoy recurrido precisamente estaba comiendo y tomando productos, los cuales pertenecían a la empresa; que solo era necesario ver que lo relatado en las cartas de despido y lo declarado por este testigo evidencian de manera clara que el trabajador cometió la falta por la que fue despedido; que el mismo testigo también sostuvo que el trabajador despedido cumplía con un horario de 6:00 pm a 6:00 am., lo que, a entender de la corte *a qua*, una persona que cumpla con ese horario es lógico que consuma alimentos; sin embargo,

en el párrafo 1º de la pág. 6 de la sentencia impugnada, se transcribe como medio de prueba aportado por la parte recurrente, la planilla de personal fijo en la cual se establece los turnos existentes en la empresa, dentro de los que se encuentra el correspondiente a dicho trabajador, por lo tanto, el turno realmente laborado por el trabajador no consiste en el alegado y esto no aplica como justificación para comer alimentos y mucho menos si son de la empresa; queda claro que la corte *a qua* no hizo una correcta ponderación de los hechos y de las pruebas aportadas, pues de ser así, su fallo habría sido completamente distinto.

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

“[...] 7.- Que para probar sus afirmaciones el recurrente presentó como testigo al señor MIGUEL ENRIQUE DE JESUS ARIAS, el cual fue escuchado como informante y quien declaró, entre otras aseveraciones, que: “Trabajé para Grupo Ramos, ... me despidieron porque llegaba tarde, ... me dieron mis prestaciones, yo no demandé, ... Una noche yo estaba trabajando, a veces yo me iba a darle soporte a ellos, cuando tenían una línea que no se paraba, trabajé en la línea 4 como mezclador; ...él estaba tomando cremora en un baso, allá está prohibido tomar leche y el seguridad le hizo un expediente como que fue leche lo que tomó, ... Le hicieron un expediente y al otro día lo llamaron (por coincidencia ese día yo fui a buscar el seguro del hijo mío), estaba sentado en recepción sentado y Angela lo mandó a buscar, yo estaba esperando que me entraran a Recursos Humanos, ahí estaba la Gerente de Producción y el seguridad, Estábamos sentados los dos, yo escuché cuando Angela Merán salió y le dijo que no podía entrar mas a la planta porque él no firmó, que confesara que había robado, Que ya no podía entrar mas a la planta, entonces él se fue, ...el turno que estábamos desarrollando era de 6:00 p. m. a 6:00 a. m., ...”; [...] 9.- En el expediente consta la comunicación del despido a la Autoridad de Trabajo, dentro del plazo exigido por la ley que rige la materia; sin embargo, por ante esta Corte no fue presentado el testigo propuesto por la recurrida a los fines de probar el hecho que sirvió de causal para el despido ejecutado. Dejando sin prueba el despido realizado, con todas sus consecuencias de derecho; 10.- Que es obligación de toda parte que alega un hecho en justicia, hacer la prueba de lo que alega. Que en la especie, la recurrida no ha probado el hecho alegado como causal que sirvió de base al despido ejecutado contra el recurrente; razón por la que procede acoger el recurso en cuanto rechazó la demanda por prestaciones laborales y reparación por daños y perjuicios [...] 12.- Que tampoco se ha probado cuál ha sido la “falta grave” que ha cometido el recurrente en el desempeño de sus funciones. Que en el supuesto de que el recurrente hubiese “consumido pan y leche”, a juicio de esta Corte, no representa una significativa falta grave, ya que el turno nocturno de 12 horas corridas (desde las seis de la tarde hasta las seis de la mañana del día siguiente), hace necesario que cualquier persona trabajando ingiera alguna comida” (sic).

16. El despido es la resolución del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del empleado. Es justificado cuando el empleador prueba la existencia de una de las causas previstas en el Código de Trabajo. Es injustificado en el caso contrario.

17. En la legislación dominicana esta forma de terminación del contrato tiene un carácter disciplinario, que tiene por condición la comisión por el trabajador de una falta grave e inexcusable, requisito esencial para declarar la justa causa del despido ocasionado.

18. Al respecto, la jurisprudencia de esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia ha sostenido que: (...) *en ocasión de una demanda en pago de prestaciones laborales por despido injustificado, el demandante prueba la existencia de dicho despido o el demandado admite su existencia, como en la especie, que le corresponde al empleador demostrar las faltas imputadas al trabajador como base para la terminación del contrato de trabajo.*

19. Los jueces del fondo son soberanos en la apreciación de las pruebas que se les aporten, pudiendo formar su criterio de su ponderación y determinar cuándo las partes han establecido los hechos en que se fundamentan sus pretensiones, lo cual escapa al control de la casación, salvo cuando incurran en alguna desnaturalización; en la especie y del estudio de la sentencia impugnada se advierte que la empresa

recurrente reconoció haber despedido al hoy recurrido bajo el argumento de que había cometido actos deshonestos en su lugar de trabajo y falta grave en la ejecución del contrato de trabajo (ordinales 8º y 19º del artículo 88 del Código de Trabajo), sin embargo, el tribunal de fondo descartó las alegadas faltas imputadas en su contra apoyado en las declaraciones del testigo presentado como medio de prueba a cargo del trabajador, sosteniendo que “no fue probada cuál ha sido la falta grave cometida en el desempeño de sus funciones”, pues la recurrente no acreditó por ninguno de los modos de pruebas que la ley pone a su cargo las causas invocadas en las comunicaciones de despido por las supuestas violaciones, las que sirvieron de base para la ejecución del despido del recurrido.

20. En lo atinente a la apreciación de la corte, para el caso de que se hubiese probado la falta alegada, carece de trascendencia referirse al respecto, toda vez que, como quedó dicho, no solo se trató de un supuesto o una presunción sino porque el motivo fundamental sobre el cual sustentó su decisión radicó en la certeza y validez del referido informativo y la falta de pruebas por parte de la empleadora que demostraran lo contrario, sobre cuya motivación decisoria es a la que la Corte de Casación esta llamada a referirse.

21. En cuanto a la falta de probidad esta ha sido definida como todo acto contrario a la rectitud de conducta y el cumplimiento del deber. La falta de honradez implica apoderarse o disponer indebidamente de cosas ajenas. Respecto de sus repercusiones, tanto la falta de probidad y de honradez atentan contra la confianza y la buena fe que debe regir las relaciones de trabajo, en la medida en que atacan un modelo de conducta social en las ejecuciones de las obligaciones de trabajo, las cuales deben ser claramente establecidas en el tribunal apoderado, pues las mismas se relacionan con un desborde, no solo de la conducta laboral como tal, sino de la conducta personal del trabajador. A su vez la falta grave es definida como aquella que *“resulta de un hecho o de un conjunto de hechos imputables al trabajador, que constituye una violación de las obligaciones que resultan del contrato de trabajo o de las relaciones de trabajo que imposibilitan el mantenimiento del trabajador en la empresa”*.

21. Respecto de las pruebas de esos alegados actos, ante el tribunal de fondo debe siempre establecerse de forma clara y específica qué hechos deshonestos fueron realizados por el trabajador despedido, lo cual, de acuerdo con el examen integral de las pruebas, no realizó la parte recurrente.

22. Que respecto de la falta de base legal la jurisprudencia sostiene *que esta se configura cuando no se ponderan documentos que pudieran haberle dado al caso una solución distinta, o no se tomaron elementos de juicio o que los hechos expuestos son contradictorios e imprecisos, entre otras situaciones*; en el caso, la corte *a qua* estableció como una cuestión de hecho, sin dejar de evaluar la integralidad de las pruebas aportadas, haciendo una correcta y soberana interpretación de la prueba testimonial aportada, que no cometió las faltas aludidas por la empresa recurrente, sin que se advierta que al hacer esa apreciación los jueces del fondo cometieran falta de base legal o violación a la ley, puesto que ciertamente como determinaron el testigo presentado por el trabajador en ningún momento reconoció la falta atribuida al recurrido, sino que más bien, señaló que: *él estaba tomando cremora en un baso, allá está prohibido tomar leche y el seguridad le hizo un expediente como que fue leche que tomó (...)*.

23. En relación a la jornada laboral, los horarios de trabajo no siempre son las que se aplican en una planilla de personal fijo, siendo a discreción del empleador, según las necesidades y requerimientos de las labores diarias, las jornadas laborales, las cuales varían; si bien el horario del trabajador fue un punto de controversia ante los jueces del fondo, no menos cierto es que la parte recurrente no demostró con pruebas fehacientes, como era su deber, a fin de romper con la presunción de lo alegado por el trabajador un horario diferente al establecido en la sentencia impugnada, pues una planilla de personal fijo si bien debe indicar la distribución del personal, el salario de cada uno de los trabajadores, la cantidad de empleados y especificaciones relativas a la jornada de trabajo y el descanso semanal, entre otros, no siempre es la que evidencia la realidad de los hechos, lo que, en la especie, no fue demostrado, en consecuencia, se desestima el medio planteado y se rechaza, en ese aspecto, el recurso de casación que nos ocupa.

Al tenor de las disposiciones del artículo 65 de la Ley núm. 3726-53, del 29 de diciembre de 1953, sobre Procedimiento de Casación, cuando opera la casación por violaciones a cargo de los jueces del fondo, como ocurre en este caso, procede compensar las costas del procedimiento.

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 jurisprudencia observada y sobre la base de los motivos expuestos, dicta por autoridad y mandato de la ley la siguiente decisión:

FALLA

PRIMERO: CASA parcialmente por vía de supresión y sin envío, la sentencia núm. 53/2018, de fecha 16 de octubre de 2018, dictada por la Cámara Civil de la Corte de Apelación del Departamento Judicial de San Cristóbal, en sus atribuciones laborales, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo, únicamente en lo relativo a la indemnización por daños morales.

SEGUNDO: RECHAZA en sus demás aspectos el presente recurso.

TERCERO: COMPENSA las costas de procedimiento.

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 que la sentencia que antecede ha sido dictada y firmada por los jueces que figuran en ella y fue leída en la audiencia pública en la fecha en ella indicada.