
Sentencia impugnada: Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, del 12 de noviembre de 2014.

Materia: Laboral.

Recurrente: Johnson & Johnson Dominicana, SAS.

Abogados: Dres. Tomás Hernández Metz, Manuel Madera, Licdos. Federico Torres, Juan Moreno Gratereaux, Rafael Dechamps, Licdas. Mary Fernández Rodríguez y Yacairy Gatreau.

Recurrida: Seskari Bilerka Corona Aracena.

Abogados: Licdos. José Molina Gratereaux y Juan Moreno Gautreau.

TERCERA SALA.

Rechaza.

Audiencia pública del 13 de junio de 2018.
Preside: Manuel Ramón Herrera Carbuccia.

Dios, Patria y Libertad

En Nombre de la República, la Tercera Sala de lo Laboral, Tierras, Contencioso Administrativo y Contencioso Tributario de la Suprema Corte de Justicia, dicta en audiencia pública la siguiente sentencia:

Sobre el recurso de casación interpuesto por:

La sociedad comercial Johnson & Johnson Dominicana, SAS, entidad de comercio, organizada y existente de conformidad con las leyes de la República Dominicana, con domicilio social en la Av. John F. Kennedy, edif. Pellerano & Herrera, 3er. Piso, de esta ciudad; y

La señora Seskari Bilerka Corona Aracena, dominicana, mayor de edad, Cédula de Identidad Personal núm. 031-0406323-9, domiciliada y residente en la calle Primera núm. 33, reparto Peralta, Santiago de los Caballeros, ambos contra la sentencia dictada por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, el 12 de noviembre de 2014, cuyo dispositivo se copia más adelante

Oído al alguacil de turno en la lectura del rol;

En la audiencia del día 6 de junio de 2018:

Oído en la lectura de sus conclusiones al Licdo. Federico Torres, en representación de la Licda. Mary Fernández Rodríguez, abogados de la sociedad comercial recurrente, Johnson & Johnson Dominicana, SAS;

Oído en la lectura de sus conclusiones al Licdo. José Molina Gratereaux, abogado de la recurrida, señora Seskari Bilerka Corona Aracena;

En la audiencia del día 12 de julio de 2017:

Oído en la lectura de sus conclusiones a la Licda. Yacairy Gatreau, por sí y por el Licdo. Juan Moreno Gratereaux, abogados de la recurrente, señora Seskari Bilerka Corona Aracena;

Oído en la lectura de sus conclusiones al Licdo. Rafael Dechamps, por sí y por los Dres. Tomás Hernández Metz, Manuel Madera y Mary Fernández, abogados de la sociedad comercial recurrida Johnson & Johnson Dominicana, SAS;

Visto el memorial de casación depositado en la secretaría de la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, el 20 de febrero de 2015, suscrito por la Licda. Mary Fernández Rodríguez y los Dres. Tomás Hernández Metz y Manuel Madera Acosta, Cédulas de Identidad y Electoral núms. 001-0083380-5, 001-0198064-7 y

001-1355839-9, respectivamente, abogados de la sociedad comercial recurrente, Johnson & Johnson Dominicana, SAS, mediante el cual proponen el medio de casación que se indica más adelante;

Visto el memorial de defensa depositado en la secretaría de la Suprema Corte de Justicia, 9 de marzo de 2015, suscrito por el Licdo. Juan Moreno Gautreau, de generales indicadas, abogado de la recurrida, señora Seskari Bilerka Corona Aracena;

Visto el memorial de casación depositado en la secretaría de la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, el 16 de marzo de 2016, suscrito por el Licdo. Juan Moreno Gautreau, Cédula de Identidad y Electoral núm. 001-0726702-3, abogado de la recurrente, señora Seskari Bilerka Corona Aracena, mediante el cual propone el medio de casación que se indica más adelante;

Visto el memorial de defensa depositado en la secretaría de la Suprema Corte de Justicia, el 17 de abril de 2015, suscrito la Licda. Mary Fernández Rodríguez y los Dres. Tomás Hernández Metz y Manuel Madera Acosta, de generales indicadas, abogados de la sociedad comercial recurrida, Johnson & Johnson Dominicana, SAS;

Que en fecha 6 de junio de 2018, esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia en sus atribuciones Laborales, integrada por los Jueces: Manuel Ramón Herrera Carbuccia, Presidente; Edgar Hernández Mejía y Moisés A. Ferrer Landrón, asistidos por la Secretaria General, procedió a celebrar audiencia pública para conocer del presente recurso de casación;

Que en fecha 12 de julio de 2017, esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia en sus atribuciones Laborales, integrada por los Jueces: Manuel Ramón Herrera Carbuccia, Presidente; Edgar Hernández Mejía y Sara I. Henríquez Marín, asistidos por la Secretaria General, procedió a celebrar audiencia pública para conocer del presente recurso de casación;

Visto el auto dictado el 11 de junio de 2018 por el magistrado Manuel Ramón Herrera Carbuccia, Presidente de la Tercera Sala, por medio del cual llama, en su indicada calidad, al magistrado Robert C. Placencia Álvarez, Juez de esta Sala, para integrar la misma en la deliberación y fallo del recurso de casación de que se trata, de conformidad con la Ley núm. 684 de 1934;

Visto la Ley núm. 25-91 de fecha 15 de octubre de 1991, Orgánica de la Suprema Corte de Justicia, modificada por la Ley núm. 156 de 1997 y los artículos 1 y 65 de la Ley sobre Procedimiento de Casación;

Considerando, que en la sentencia impugnada y en los documentos a que ella se refiere, consta lo siguiente: **a)** que en ocasión de la demanda laboral interpuesta por la señora Seskari Bilerka Corona Aracena contra la sociedad comercial Johnson & Johnson Dominicana, SAS, la Quinta Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional dictó el 6 de diciembre de 2013 una sentencia con el siguiente dispositivo: “**Primero:** Declara regular, en cuanto a la forma, la demanda laboral incoada en fecha treinta (30) de agosto de 2013, incoada por Seskari Bilerka Corona Aracena contra Johnson & Johnson Dominicana, SAS, por haberse interpuesto de conformidad con la materia; **Segundo:** En cuanto al fondo, declara resuelto el contrato de trabajo por tiempo indefinido que vinculara a la demandante Seskari Bilerka Corona Aracena con la demandada Johnson & Johnson Dominicana, SAS, por despido injustificado; **Tercero:** Acoge, en cuanto al fondo la demanda en cuanto al pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos y pago de comisión por ventas, por ser justo y reposar en base y prueba legal y la rechaza en lo atinente al pago de astreinte e indemnización por daños y perjuicios por falta de pruebas; **Cuarto:** Condena a la parte demandada Johnson & Johnson Dominicana, SAS, pagar a favor de la demandante Seskari Bilerka Corona Aracena los valores siguientes: 28 días de salario ordinario por concepto de preaviso, ascendente a la suma de Noventa y Un Mil Trescientos Treinta y Dos Pesos dominicanos con 71/100 (RD\$91,332.71); 76 días de salario ordinario por concepto de auxilio de cesantía, ascendente a la cantidad de Doscientos Cuarenta y Siete Mil Novecientos Dos Pesos dominicanos con 88/100 (RD\$247,902.88), 14 días de salario ordinario por concepto de compensación por vacaciones ascendente a la suma de Cuarenta y Cinco Mil Seiscientos Sesenta y Seis Pesos dominicanos con 32/100(RD\$45,666.32); la cantidad de Cuarenta y Cinco Mil Trescientos Cuarenta y Dos Pesos dominicanos con 89/100 (RD\$45,342.89) correspondiente a la proporción de salario de Navidad, la participación en los beneficios de la empresa ascendente a la suma de Ciento Noventa y Cinco Mil Setecientos Doce Pesos dominicanos con 95/100(RD\$195,712.95), más el valor de (RD\$233,191.80) por concepto de los meses de salario dejados de percibir

por aplicación del artículo 95, ordinal 3ero. del Código de Trabajo. Para un total de Ochocientos Cincuenta y Nueve Mil Ciento Noventa y Cuatro Pesos dominicanos con 55/100 (RD\$859,194.55) en base a un salario mensual de Setenta y Siete Mil Setecientos Treinta Pesos dominicanos con 66/100 (RD\$77,730.66) y un tiempo laborado de tres (3) años, seis (6) meses y trece (13) días; **Quinto:** Condena a la parte demandada Johnson & Johnson Dominicana, SAS, a pagar a la demandante Seskari Bilerka Corona Aracena la suma de Doscientos Cuarenta y Seis Dólares (US\$246.00) o su equivalente en Pesos ascendente a RD\$10,455.00 por concepto de comisiones por ventas correspondientes al mes de junio del 2013; **Sexto:** Rechaza la solicitud de entrega de vehículo requerido por la parte demandante Seskari Bilerka Corona Aracena por los motivos expuestos; **Séptimo:** Ordena el ajuste o indexación en el valor de la moneda durante el tiempo que mediere entre la fecha de la demanda y la fecha en que se pronuncie la presente instancia; **Octavo:** Compensa el pago de las costas del procedimiento por haber sucumbido ambas partes respectivamente en algunas de sus pretensiones"(sic); **b)** que sobre los recursos de apelación interpuestos contra esta decisión, intervino la sentencia, objeto de este recurso, cuyo dispositivo reza así: "**Primero:** Declara buenos y válidos en cuanto a la forma los recursos de apelación interpuestos por la señora Seskari Bilerka Corona Aracena y la empresa Johnson & Johnson Dominicana, SAS, ambos contra la sentencia dictada por la Quinta Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional en fecha 6 de diciembre del año 2013, por haber sido hechos conforme a derecho; **Segundo:** Rechaza en cuanto al fondo ambos recursos de apelación, y en consecuencia, confirma la sentencia impugnada con excepción de la parte referente al pago de comisiones que se revoca; **Tercero:** Condena a la empresa Jhonson & Jhonson Dominicana, SAS, al pago de las costas, distrayéndolas en beneficio del Lic. Juan Moreno Gautreau, quien afirma haberlas avanzado en su mayor parte";

Vista la instancia depositada en la suprema Corte de Justicia, el 9 de mayo de 2017, suscrita por la Licda. Mary Fernández Rodríguez y los Dres. Tomás Hernández Metz y Manuel Madera Acosta, abogados de la empresa recurrida y recurrente incidental Johnson & Johnson, SAS, mediante la cual solicitan la fusión de los expedientes núms. 2015-1030 y 2014-1319, por tratarse de las mismas partes, recurriendo la misma decisión;

Considerando, que es criterio constante de esta Corte que la fusión de recursos es una facultad del poder discrecional de los jueces, en el caso de la especie, aunque los recurrentes han interpuesto por separado sus recursos de casación, procede, para una buena administración de justicia y en razón de que se trata de dos recursos contra la misma sentencia, y entre las mismas partes, fusionarlos y decidirlos en una sola sentencia;

En cuanto al recurso de casación interpuesto por la sociedad comercial Johnson & Johnson Dominicana, SAS.

Considerando, que la recurrente propone en su recurso de casación el siguiente medio; **Único Medio:** Desnaturalización de los hechos y medios de prueba;

Considerando, que la recurrente alega en su único medio, que la Corte a-qua al emitir su desafortunada sentencia incurrió en una desnaturalización de los hechos y pruebas, puesto que tal como se ha expresado, el vínculo de confianza que debe de primar entre el empleador y el trabajador fue quebrantado por las actuaciones de la trabajadora y es allí donde radica como la actitud de la demandante originaria atentó contra la estabilidad e ingresos de la empresa, así como de todos los demás empleados de la empresa; en la especie, los actos llevados a cabo por la trabajadora, que tipifican de manera clara y específica, las causales de despido previstas en el artículo 88 del Código de Trabajo, ordinales 3, 4, 14 y 19, toda vez que dicha señora incurrió en la comisión de actos de desobediencia, en actos de incumplimiento de las labores para las que fue contratada, los cuales incumplió voluntariamente y a sabiendas que iba contra el procedimiento y el entrenamiento que poseía, la relación de confianza entre el empleador y el trabajador; que las faltas cometidas por la hoy recurrida, reúnen todas las condiciones exigidas por la ley y la jurisprudencia para tipificar la gravedad y el carácter inexcusable de las mismas, confiriéndole así la ley a la empresa el derecho indiscutible de poner término al contrato de trabajo que le unía con dicha señora, sin incurrir en ningún tipo de responsabilidad por ello, y sin que hubiere ningún impedimento legal o de hecho que le impidiera a la empresa ejercer el despido en cuestión, situación que fue obviada por la Corte a-qua, la cual si no hubiese desnaturalizado las pruebas aportadas hubiese tenido que necesariamente, declara el despido justificado;

Considerando, que la sentencia impugnada, objeto del presente recurso, señala: “que en relación al carácter justificado o injustificado del despido ejercido contra la demandante original, reposa en el expediente la comunicación recibida en fecha 31 de Julio del año 2013 por ante las Autoridades de Trabajo en donde Johnson & Johnson Dominicana comunica el despido de la señora Corona Aracena en vista de que dicha empleada violentó “...los ordinales 3, 4, y 14 del artículo 88 del Código de Trabajo, lo cual justifica el despido”;

Considerando, que la Corte a-qua en la sentencia impugnada sostiene: “que ninguno de los testigos que han declarado en este proceso, señora Yesenia Acosta por ante la jurisdicción del primer grado, y Alexandra De León, por ante esta Corte, así como la documentación que reposa en el expediente y que se ha detallado en otra parte de esta sentencia, han aportado los hechos que fundamentan el ejercicio de un despido justo en contra de la ex trabajadora según la comunicación del mismo ante las autoridades de trabajo, razón por la que dicha terminación deviene en injustificada, debiendo confirmarse la sentencia impugnada en ese aspecto”;

Considerando, que el despido es una terminación de carácter disciplinario por voluntad unilateral del empleador, basada en la comisión de una falta grave cometida por el trabajador. Es justificado si el empleador prueba la justa causa e injustificado en caso contrario;

Considerando, que la falta de probidad no es solo el quebrantamiento de la confianza que debe regir la relación de trabajo, pues este solo criterio sería colocar el elemento moral sin sustento fáctico en el acto voluntario e intencionado del trabajador que tenga por finalidad sacar provecho del empleador, sus parientes o compañeros;

Considerando, que la falta de probidad es el acto contrario a la rectitud de conducta y al cumplimiento del deber. La falta de honradez implica apoderarse o disponer indebidamente de cosas ajenas;

Considerando, que la falta de probidad y de honradez atentan contra la confianza y la buena fe que deben regir en las relaciones de trabajo, en la medida que atacan a un modelo de conducta social en las relaciones de trabajo que puede presentarse de diferentes maneras;

Considerando, que la falta de probidad, dedicación y de obediencia alegadas, se relacionan con la lealtad, la disposición y la buena fe en la ejecución de las relaciones de trabajo y deben ser establecidas en forma clara en los tribunales por la imputación que se alega, en especial la falta de probidad, por las consecuencias personales que ella implica;

Considerando, que en la especie, la Corte a-qua determinó, en el examen de la integralidad de las pruebas sometidas, que no se había probado la justa causa del despido en contra de la trabajadora por alegadamente violar los ordinales 3, 4, 14 y 19 del artículo 88 del Código de Trabajo, que imposibilitó la continuación del contrato de trabajo, lo cual escapa a la casación, salvo desnaturalización, sin que exista evidencia al respecto;

Considerando, que de lo anterior y del estudio de la sentencia impugnada se advierte, que la misma contiene motivos suficientes, adecuados, razonables y pertinentes y una relación completa de los hechos, sin que al formar su criterio, la Corte incurriera en desnaturalización alguna, ni falta de base legal, haciendo un examen de la jurisprudencia sobre el salario y un examen integral y lógico de las pruebas aportadas, en consecuencia, el medio propuesto carece de fundamento y debe ser desestimado y rechazado el presente recurso;

En cuanto al recurso de casación interpuesto por Seskari Bilerka Corona Aracena

Considerando, que la recurrente propone en su recurso de casación el siguiente medio; **Único Medio:** Desnaturalización grosera de las pruebas, los hechos y documentos de la causa, con relación al salario, los beneficios adicionales y los daños y perjuicios sufridos que devienen dicha sentencia en falta de base legal;

Considerando, que la recurrente en el medio de casación propuesto en su recurso expone lo siguiente: “que la Corte a-qua tergiversó, de manera constante y consuetudinaria, las declaraciones de la testigo de la demandante que expuso ante el primer grado y no mencionó ni ponderó la testigo presentada ante la corte con la cual se demostraron las violaciones, daños y perjuicios sufridos por la demandante, incurriendo en el vicio de desnaturalización y falta de base legal, en el caso que nos ocupa, la trabajadora recurrente demostró con las declaraciones de los testigos presenciales de los hechos, el maltrato, acoso y violación a las leyes laborales en su

contra, de parte de una empresa multinacional que publica en su página de internet, como uno de sus estándares y valores el respeto a la individualidad de sus trabajadores, en especial las mujeres, promoviendo la denuncia del maltrato, con las declaraciones se comprobó cómo la presionaron para que firmara un recibo de descargo con la presencia, en la puerta de la oficina, de hombres armados y ante su negativa le arrebataron los documentos y le hicieron que entregara el vehículo, quedó demostrado que la demandada no había pagado las comisiones pendientes, con lo cual se configura la violación a la ley, pero la Corte afirma pura y simplemente que fueron pagadas sin decir por cuál recibo o documento se demostró; que la decisión de la Corte a-qua desnaturalizó totalmente el contrato de trabajo y las manifestaciones de la demandante citando, fuera de contexto, que a la trabajadora no le interesaba el vehículo al entregarlo, afirmación totalmente errónea, pues el empleado/comprador que paga un inicial por un vehículo, si lo entrega voluntariamente, inmediatamente reclama la devolución de su inicial, mas cuando se trata de una suma considerable, que por todos estos motivos es que solicitamos que la presente decisión sea casada en los aspectos señalados”;

Considerando, que se examinaran en esta sentencia las diferentes violaciones alegadas, no necesariamente en el orden que aparecen en la sentencia impugnada;

En cuanto al acoso moral

Considerando, que la sentencia impugnada objeto del presente recurso expresa: “que en el presente proceso no existen elementos fácticos que permitan establecer un acoso moral por parte del empleador, sufrimientos o abusos de derechos que alega la trabajadora para fundamentar su demanda en reparación de daños y perjuicios, razón por la que procede confirmar la sentencia en lo que se refiere al rechazo de la demanda por dicho concepto”;

Considerando, que el acoso moral o mobbing se entiende por “actos o comportamientos, discriminatorios o vejatorios protagonizados en el tiempo, con intencionalidad, llevados a cabo en el ámbito de trabajo dependiente, por parte del empresario o sus subordinados o bien por parte de otros compañeros y que se caracteriza por una persecución o violencia psicológica con fines degradantes, humillantes, aislantes que atentan con la dignidad, la persona misma del trabajador y la estabilidad laboral”;

Considerando, que el acoso moral puede encontrarse en nuestra legislación en las faltas cometidas por el empleador en “guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra” y en el “cumplir con las obligaciones que compone el Código de Trabajo, y las que se derivan de las leyes, de los contratos de trabajo, de los convenios colectivos y de los reglamentos interiores” (ords. 8 y 10, del artículo 46 del Código de Trabajo);

Considerando, que el acoso moral se encuentra en uno de los principios fundamentales del Código de Trabajo, específicamente principio XII, en cuanto al derecho básico de todos los trabajadores “a su integridad física, a su intimidad y a su dignidad personal”;

Considerando, que el artículo 42 de la Constitución del 26 de enero de 2010, establece el derecho a la integridad personal. “Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica, moral y a vivir sin violencia. Tendrá la protección del Estado en casos de amenaza, riesgo o violación de las mismas. En consecuencia: 1) Ninguna persona puede ser sometida a penas, torturas o procedimientos vejatorios que impliquen la pérdida o disminución de su salud, o de su integridad física o psíquica; 2) Se condena la violencia intrafamiliar y de género en cualquiera de sus formas. El Estado garantizará mediante ley la adopción de medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer; 3) Nadie puede ser sometido, sin consentimiento previo, a experimentos y procedimientos que no se ajusten a las normas científicas y bioéticas internacionalmente reconocidas. Tampoco a exámenes o procedimientos médicos, excepto cuando se encuentre en peligro su vida”;

Considerando, que de lo mencionado anteriormente la Constitución Dominicana establece protección a los trabajadores contra procedimientos o tratamientos vejatorios contra la “integridad física y psíquica, buen nombre, el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen”, así como el respeto a la dignidad humana, como un principio fundamental (ver artículos 42, 44, 62, ordinal 8 y 38 de la Constitución Dominicana) e inherente al Estado

Social de Derecho;

Considerando, que en la especie el tribunal de fondo no estableció elementos “fácticos que pudieran concretizar “acoso moral” por parte del empleador, situación apreciada soberanamente por los jueces del fondo, que escapa al control de la casación, sin evidencia de alguna de desnaturalización, en consecuencia, en ese aspecto, desestima el medio propuesto por carecer de fundamento y debe ser desestimado;

En cuanto al salario y comisiones ganadas

Considerando, que la sentencia impugnada objeto del presente recurso expresa: “que de igual modo procede rechazar la demanda en pago de salarios y comisiones atrasadas, ello en vista de que en el expediente constan reportes bancarios en donde la trabajadora figura percibiendo el salario y las comisiones hasta julio del año 2013, momento en el cual fue despedida”;

Considerando, que le corresponde al empleador probar que ha hecho mérito a su obligación legal del pago de salario y los salarios a comisión, para los casos donde el trabajador recibe un salario por labor rendida o por ventas realizadas, en la especie y haciendo uso de la libertad de pruebas y de la no jerarquización de las mismas, el tribunal de fondo estableció con la documentación bancaria, que la empresa recurrente estaba al día en su obligación, por lo cual descartó el pedimento de pago de salario y comisiones atrasadas, en consecuencia, en ese aspecto, el medio propuesto por carente de fundamento y debe ser desestimado;

En cuanto al salario

Considerando, que la sentencia impugnada por medio del presente recurso señala: “que con relación al monto del salario, la parte recurrente principal alega como retribución la suma de RD\$94,765.00 mensuales, en lugar de los RD\$77,730.66 mensuales que consigna la sentencia apelada por ese concepto, ello bajo el alegato de que “...en adición a su salario dicha señora devengaba una comisión por ventas y otros beneficios laborales que otorga dicha empresa, entre ellos el uso y adquisición de un vehículo, combustible, teléfono móvil...” debiendo entonces recalcularse las indemnizaciones y derechos correspondientes a la trabajadora teniendo en cuenta dicha situación”;

Considerando, que la sentencia impugnada expresa: “que la empresa alega, por su parte, que el salario real de la trabajadora era de RD\$77,730.66, suma esta que equivale a su salario base, más las comisiones devengadas, razón por la que solicita la confirmación de la sentencia impugnada, en este aspecto”;

Considerando, que igualmente la sentencia impugnada alega: “que los “otros beneficios adicionales” a que se refiere la trabajadora en su recurso de apelación como fundamento del aumento del salario que solicita, son situaciones que: a) son ventajas no derivadas de su labor en la jornada habitual y b) constituyen herramientas para realización de sus laborales, razones éstas por la que esta corte determina que no deben ser incluidos como parte integrante el monto del salario ordinario de la trabajadora, y en consecuencia, procede confirmar la sentencia impugnada en lo que se refiere al monto del salario devengado;

Considerando, que ha sido establecido que las prestaciones laborales son pagadas en base al salario ordinario. En la especie, el tribunal, en el uso de sus atribuciones y teniendo como un hecho no controvertido, que la recurrente recibía valores por combustible, teléfono móvil y determinó como es jurisprudencia pacífica de esta Suprema Corte de Justicia, que los valores no eran salarios y no podían ser utilizados para el cálculo de las prestaciones laborales, en consecuencia, el medio planteado, en ese aspecto, carece de fundamento y debe ser desestimado;

En cuanto al vehículo

Considerando, que la sentencia objeto del presente recurso sostiene: “que en lo relativo a la solicitud de ejecución del contrato de compra-venta del vehículo marca Honda Civic, la trabajadora recurrente principal requiere la entrega de dicho automóvil y de su matrícula, fundamentado en la suscripción de un contrato denominado “acuerdo de uso de vehículo con opción a compra” de fecha 28 de enero de 2011, situación a la que

se opondrá la empresa recurrente incidental por no estar prevista en el referido acuerdo”;

Considerando, que igualmente la sentencia alega: “que el citado contrato prevé en su artículo tercero que para el caso en que el contrato de trabajo que una a las partes termine antes de haber transcurrido el plazo de 4 años a partir de la fecha de recepción del vehículo de que se trata para fines de uso, la trabajadora tendrá opción de adquirir su propiedad si abona el 80% de su costo, menos la depreciación”;

Considerando, que la Corte a-qua establece: “que conforme a las declaraciones de la testigo Yesenia Acosta por ante la jurisdicción de primer grado, la trabajadora entregó voluntariamente el vehículo de que se trata cuando dijo “...que ya no se quedaría con él...”, por lo que puede ser retenido por esta alzada que la trabajadora recurrente principal no ejerció la opción a compra, estipulada contractualmente, razón por la que procede rechazar la solicitud de entrega de dicho automóvil y traspaso de su propiedad”;

Considerando, que la legislación laboral establece que: “el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a todas las consecuencias que sean conforme con la buena fe, la equidad, el uso o la ley”, en ese tenor y bajo el principio de la buena fe y del acuerdo entre las partes que componen el contrato de trabajo, la trabajadora recurrente tenía una opción de compra que no ejecutó ni ejerció por la vía correspondiente su derecho a dicha opción, como quedó establecido en el tribunal de fondo, en consecuencia, en ese aspecto, dicho medio carece de fundamento y debe ser desestimado y rechazado el presente recurso de casación;

Por tales motivos; **Primero:** Rechaza el recurso de casación interpuesto por la sociedad comercial Johnson & Johnson Dominicana, S.A.S., en contra de la sentencia dictada por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, el 12 de noviembre de 2014, cuyo dispositivo se ha copiado en parte anterior al presente fallo; **Segundo:** Rechaza el recurso de casación interpuesto por la señora Seskari Bilerka Corona Aracena, en contra de la mencionada sentencia; **Tercero:** Compensa las costas de procedimiento;

Así ha sido hecho y juzgado por la Tercera Sala de lo Laboral, Tierras, Contencioso Administrativo y Contencioso Tributario de la Suprema Corte de Justicia, y la sentencia pronunciada por la misma, en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República, en su audiencia pública del 13 de junio de 2018, años 175° de la Independencia y 155° de la Restauración.

Firmado: Manuel Ramón Herrera Carbuccia, Robert C. Placencia Álvarez y Moisés A. Ferrer Landrón. Cristiana A. Rosario V., Secretaria General.

La presente sentencia ha sido dada y firmada por los señores Jueces que figuran en su encabezamiento, en la audiencia pública del día, mes y año en él expresados, y fue firmada, leída y publicada por mí, Secretaria General, que certifico.