REPÚBLICA DOMINICANA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

Exp. núm.: 2[redacted] y 2[redacted]
Solicitud núm.:2024-R0586505
Recurrente: Quimocaribe, SAS.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

SCJ-TS-25-1060

[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 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 **29 de abril de 2025**, año 182° de la Independencia y 162° de la Restauración, dicta en audiencia pública la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por la compañía Quimocaribe, SAS., contra la sentencia núm. 028-2024-SSEN-00310 de fecha 26 de septiembre de 2024 dictada por la Primera Sala de la Corte de Trabajo de Distrito Nacional, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

Exp. núm.: 2 y 2
Solicitud núm.:2024-R0586505
Recurrente: Quimocaribe, SAS.
Recurrido:
Materia: Laboral
Decisión: Casa

I. Trámites del recurso

1. El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 4 de octubre de 2024 en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, suscrito por los Lcdos. y , actuando como abogados constituidos de la compañía Quimocaribe, SAS.

2. La defensa al recurso de casación fue presentada por mediante memorial depositado en fecha 17 de octubre de 2024 en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, suscrito por sus abogados constituidos Lcdos. , y .

II. Antecedentes

3.Sustentada en una alegada dimisión justificada, incoó una demanda en pago de prestaciones laborales, vacaciones, salario de Navidad, salarios en aplicación del ordinal 3º del artículo 95 del Código de Trabajo y reparación de daños y perjuicios contra la compañía Quimocaribe, SAS., dictando la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional la sentencia núm. 0050-2024-SSEN-00109 de fecha 22 de abril de 2024, que declaró injustificada la dimisión, rechazó la demanda en pago de prestaciones laborales, así como también en cuanto al pago de vacaciones,

Exp. núm.: 2[redacted] y 2[redacted]
Solicitud núm.:2024-R0586505
Recurrente: Quimocaribe, SAS.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

participación en los beneficios de la empresa y condenó a Quimocaribe SA., al pago de salario de Navidad.

4. La precitada decisión fue recurrida en apelación por [redacted], dictando la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional la sentencia núm. 028-2024-SSEN-00310 de fecha 26 de septiembre de 2024, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

"**PRIMERO:** Declara regular y válido en cuanto a la forma el recurso de apelación, interpuesto en fecha seis (06) de junio del año dos mil veinticuatro (2024), por el señor [redacted], en contra de la Sentencia Laboral NO.0050-2024-SSEN-00109, de fecha veintidós (22) de abril del año dos mil veinticuatro (2024), dictada por la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, por haber sido interpuesto de conformidad con la ley**. SEGUNDO:** En cuanto al fondo, acoge parcialmente el recurso de apelación interpuesto por el SR. [redacted], por los motivos expuestos. **TERCERO:** Acoge la demanda en contra de la recurrida QUIMOCARIBE, S.A., en pago de prestaciones laborales así como las indemnizaciones del artículo 101 del Código de Trabajo, en consecuencia, revoca parcialmente la Sentencia Laboral N0.0050-2024-SSEN-00109,de fecha veintidós (22) de abril del año dos mil veinticuatro (2024), dictada por la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, por los motivos expuestos**. CUARTO:** Condena al

Exp. núm.: 2[redacted] y 2[redacted]
Solicitud núm.:2024-R0586505
Recurrente: Quimocaribe, SAS.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

recurrido QUIMOCARIBE, S.A., al pago a favor del recurrente SR. [redacted], los valores que por concepto de prestaciones laborales se indican a continuación: a) La suma de Ochenta y seis mil cuatrocientos noventa y dos pesos dominicanos con 00/100. (RD$86,492.00), por concepto de 28 días de preaviso. b) La suma de Trescientos cincuenta y cinco mil, doscientos treinta y cinco pesos dominicanos con 00/100. (RD$355,235.00), por concepto de 115 días de cesantía. c) La suma de Cuatrocientos cuarenta y un mil, seiscientos noventa y seis pesos dominicanos con 00/100. (RD$441,696.00), por aplicación del artículo 101 del Código de Trabajo. Para un total general de Ochocientos ochenta y tres mil, cuatrocientos veintitrés pesos dominicanos con 00/100. (RD$883,423.00), todo en base a un salario de Setenta y tres mil, seiscientos dieciséis pesos dominicanos con 38/100. (RD$73,616.38), un tiempo de labor de cinco (05) años, un (01) mes y veinticuatro (24) días. **QUINTO:** En los demás aspectos confirma la Sentencia Laboral NO.0050-2024-SSEN00109, de fecha veintidós (22) de abril del año dos mil veinticuatro (2024), dictada por la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional**.** Y **SEXTO:** Compensa entre las partes en litis el pago de las costas del procedimiento" (sic).

III. Medio de casación

5. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación el siguiente medio: "**Único medio**: Inobservancia y errónea aplicación de una norma jurídica, así como una evidente falta de base legal" (sic).

Exp. núm.: 2[redacted] y 2[redacted]
Solicitud núm.:2024-R0586505
Recurrente: Quimocaribe, SAS.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar

Juez ponente: Moisés A. Ferrer Landrón

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

V. Incidente

7. La parte recurrida solicita en su memorial de defensa de manera principal que el recurso de casación sea declarado inadmisible porque el monto de las condenaciones que impone la sentencia que se recurre es inferior al total de los cincuenta (50) salarios mínimos que exige la Ley núm. 2-23, de fecha 17 de enero de 2023, sobre Recurso de Casación.

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

9. Es importante señalar que las disposiciones del artículo 11 de la Ley núm. 2-23, de fecha 17 de enero de 2023, sobre Recurso de Casación, establecen que *Las sentencias que resuelven demandas que tienen por objeto exclusivo obtener condenas pecuniarias, restitución o devolución de dinero, cuya cuantía debatida en*

Exp. núm.: 2[redacted] y 2[redacted]
Solicitud núm.:2024-R0586505
Recurrente: Quimocaribe, SAS.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

el juicio en única o en última instancia, no supere la suma equivalente a cincuenta (50) salarios mínimos del más alto para el sector privado, vigente al momento de la interposición del recurso. En la determinación de esta cuantía solo se tomará en cuenta los montos que interesan a la parte recurrente en su demanda principal, adicional o reconvencional, según corresponda, salvo solidaridad o indivisibilidad, sin computar los accesorios. En materia laboral aplica el régimen de la cuantía dispuesto por el Código de Trabajo, lo que expresamente excluye a la materia laboral de la exigencia de los cincuenta (50) salarios mínimos del más alto para el sector privado, dejando a la normativa especializada su regulación, por lo que esta Tercera Sala verificará el monto contenido en la sentencia impugnada a la luz de la limitante cuantitativa dispuesta especialmente para la materia que nos ocupa.

10. En ese orden, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley núm. 2-23, sobre Recurso de Casación, que modificó el artículo 641 del Código de Trabajo, *...no serán admisibles los recursos de casación contra las sentencias cuyas condenaciones no excedan de la totalidad de veinte (20) salarios mínimos.*

11. Asimismo, cabe destacar que fue declarado de conformidad con la Constitución el texto del artículo 641 del Código de Trabajo, por parte del Tribunal Constitucional, sobre la base de que la racionalización en la

administración de justicia laboral obliga a la adopción de una política procesal que asegure no solo justicia, sino también prontitud y eficacia en su dispensación, precedente vinculante y de aplicación obligatoria.

12. La terminación del contrato de trabajo, se produjo mediante dimisión en fecha 29 de septiembre de 2023 momento en que se encontraba vigente la resolución núm. 01/2021, de fecha 14 de julio de 2021, dictada por el Comité Nacional de Salarios, que estableció un salario mínimo de veintiún mil pesos dominicanos con 00/100 (RD$21,000.00), para los trabajadores que prestaban servicios en el sector privado no sectorizado, aplicable al caso, por lo tanto, para la admisibilidad del recurso de casación que nos ocupa, las condenaciones retenidas en la sentencia impugnada deben exceder la suma de cuatrocientos veinte mil pesos dominicanos con 00/00 (RD$420,000.00).

13. Del estudio de la decisión impugnada, se evidencia que la corte *a qua* revocó la sentencia de primer grado y dejó establecidas las condenaciones por los conceptos y montos siguientes: a) 28 días de preaviso, ascendentes a la suma de ochenta y seis mil cuatrocientos noventa y dos pesos con 00/100 (RD$86,492.00); b) 115 días de auxilio de cesantía ascendente a la suma de trescientos cincuenta y cinco pesos doscientos treinta y cinco pesos con 00/100 (RD$355,235.00); c) salarios en aplicación del ordinal 3º del artículo

Exp. núm.: 2[redacted] y 2[redacted]
Solicitud núm.:2024-R0586505
Recurrente: Quimocaribe, SAS.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

95 del Código de Trabajo por la suma de cuatrocientos cuarenta y un mil seiscientos noventa y seis pesos con 00/100 (RD$441,696.00), para un total de las condenaciones de ochocientos ochenta y tres mil pesos cuatrocientos veintitrés pesos con 00/100 (RD$883,423.00), suma que excede la totalidad de los veinte (20) salarios mínimos que establece el artículo 641 del Código de Trabajo, modificado por el artículo 90 de la Ley núm. 2-23, sobre Recurso de Casación, *por lo que desestima el incidente analizado y se procede examinar los medios esgrimidos en el recurso de casación*.

VI. Sobre el interés casacional

14. 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 donde 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.

Exp. núm.: 2[redacted] y 2[redacted]
Solicitud núm.:2024-R0586505
Recurrente: Quimocaribe, SAS.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

15. 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 conjunto de materias en las que no se requiere que se acredite presupuesto alguno de admisibilidad previa, 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 la que 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 artículo 12 de la citada ley.

16. 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 la relativa 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 cuya observación y aplicación corresponde a los juzgadores.

17. La naturaleza y esencia del interés casacional en su examen de validación legal es distinta y está 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.

17. En ese sentido, la identificación de esa infracción procesal requiere un abordaje que cruza 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 configuran una defensa sustantiva, es decir, no procesal o adjetiva.

18. Para apuntalar su único medio de casación sostiene el recurrente en esencia que la corte *a qua* incurrió en una errónea aplicación de los artículos 704 y siguientes del Código de Trabajo, así como de los artículos 177 y

siguientes del Código de Trabajo, ya que contra todo pronóstico decidió declarar justificada la dimisión fundamentada en que la empresa no demostró haber otorgado las vacaciones del año 2022. Que [redacted] ingresó a trabajar en la empresa recurrente en fecha 8 de mayo, lo que quiere decir que cada día 8 de mayo nacía el derecho para disfrutarlas. Que es importante tomar en cuenta que una vez nacido este derecho la empresa cuenta con un plazo de 6 meses para otorgarlas, por lo que la empresa en ese plazo está en tiempo oportuna para otorgarlas. Que en la sentencia impugnada en su numeral 8 la corte *a qua* establece que analizara las vacaciones correspondientes al año 2022 y 2023 y procede a rechazar lo relativo a las vacaciones del 2023 estableciendo que han sido pagadas, mientras acogió la dimisión porque supuestamente no se le otorgó el disfrute de vacaciones del año 2022. Si decimos que el periodo va desde el 8 de mayo de 2021 al 8 de mayo de 2022 son las vacaciones que corresponden al 2021 entonces la corte *a qua* incurrió en un error al hacer el análisis porque las vacaciones que reconoció serían las del 2022 ya que irían desde el 8 de mayo de 2022 al 8 de mayo de 2023. En cambio, si decimos que las vacaciones que van desde el 8 de mayo del 2021 al 8 de mayo de 2022 son las vacaciones del 2021, entonces la corte vuelve a errar pues estaría violando

las disposiciones del articulo 704 y siguientes del Código de Trabajo, ya que esas vacaciones tendrían dos años de vencidas al momento de la dimisión en violación al artículo 704 del Código de Trabajo. Que de cualquier forma que la corte *a qua* haya pensado estaba implicando e inobservando la norma jurídica pues necesariamente tendríamos que decir que esas vacaciones no pagadas y disfrutadas desde el 8 de mayo de 2022 al 8 de mayo de 2023, mientras que el contrato de trabajo concluyó en septiembre del 2023, lo que claramente indica que la condena es por el no disfrute que va desde el 8 de mayo de 2021 al 8 de mayo de 2022, claramente un derecho prescrito, motivo por el cual la sentencia debe ser casada en tu totalidad.

19. Según resulta del examen del recurso de casación, se advierte que la parte recurrente plantea sus medios de casación en los que denuncia falta de base legal, aspecto que conciernen a la noción de infracción procesal, cuya naturaleza impone su examen directo, es decir, hacer un juicio de valoración en cuanto a los vicios relativos a este instituto sin que fuere necesario el denominado examen de admisibilidad previa, que consagra el ordenamiento jurídico, en el entendido de que se trata de situaciones que se corresponden con el interés casacional presunto, conforme resulta del artículo 12 de la ley

Exp. núm.: 2[redacted] y 2[redacted]
Solicitud núm.:2024-R0586505
Recurrente: Quimocaribe, SAS.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

2-23, sobre Recurso de Casación, que impone su examen de manera autónoma y al margen de los presupuestos tasados que dispone la ley.

20. En ese contexto, la valoración del medio requiere referirnos a las incidencias suscitadas en el proceso ante la jurisdicción de fondo, establecidas en la sentencia impugnada y de los documentos por ella referidos: a) que [redacted] incoó una demanda por dimisión justificada en cobro de prestaciones laborales, vacaciones, salario de Navidad, salarios en aplicación del artículo 95 ordinal 3° del Código de Trabajo y reparación por daños y perjuicios, contra la empresa Quimocaribe SA, por su lado la empresa Quimocaribe SA, solicitó la inadmisibilidad por inobservancia del artículo 505 del Código de Trabajo; b) que el tribunal de primer grado rechazó el medio de inadmisión, declaró injustificada la dimisión y condenó a la empresa Quimocaribe SA, al pago de salario de Navidad y rechazó la demanda en los demás aspectos; c) que no conforme con la referida decisión [redacted] interpuso un recurso de apelación solicitando la revocación de la sentencia en los ordinales segundo, tercero y sexto, mientras que la empresa Quimocaribe SA, solicitó el rechazo del recurso de apelación y la confirmación de la sentencia en todas sus

partes, y d) que la corte *a qua* acogió parcialmente el recurso de apelación, modifico la sentencia de primer grado al determinar la justeza de la dimisión por el no disfrute de las vacaciones y condenó a la empresa Quimocaribe SA, al pago de prestaciones laborales, vacaciones, salario de Navidad, indemnización prevista en el artículo 95 ordinal 3° del Código de Trabajo, decisión que es objeto del presente recurso de casación.

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

"7. Que conforme el artículo 97 del Código de Trabajo: "Dimisión es la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador. Es justificada cuando el trabajador prueba la existencia de una justa causa prevista al respecto en este código. Es injustificada en el caso contrario". 8. Que la parte recurrida, entidad QUIMOCARIBE, S.A., en su escrito indica que la empleadora siempre ha cumplido con los requisitos laborales que exige la ley. Que la parte recurrente SR. [redacted], cita como una de las causas para ejercer su dimisión que no le otorgaron el disfrute de las vacaciones del año 2022 y 2023, lo que constituye una causa de dimisión. 9. Que la corte ha verificado los documentos que han sido aportados por el recurrente así como por el recurrido, observando que no fue depositada prueba de que al trabajador le hayan otorgado las vacaciones correspondientes, para que esta corte pudiera establecer fuera de toda duda razonable, que la empresa cumplió con ese derecho del trabajador, tomando en cuenta que niega haber disfrutado las mismas. 10. Que el artículo 177 del Código de Trabajo, establece lo siguiente: "Los empleadores tienen la obligación de conceder a todo trabajador un periodo de vacaciones: 2do.

Exp. núm.: 2[redacted] y 2[redacted]
Solicitud núm.:2024-R0586505
Recurrente: Quimocaribe, SAS.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, dieciocho días de salario ordinario". 11. Que nuestra Corte de Casación se ha pronunciado al respecto, estableciendo lo siguiente: "Dimisión. Cuando se basa en la falta de disfrute de vacaciones está a cargo del empleador demostrar que concedió la misma al trabajador demandante. Es una obligación sustancial de todo empleador la concesión de vacaciones a sus trabajadores, cuya violación constituye una causal de dimisión. En virtud del artículo 16 del Código de Trabajo, los trabajadores están exentos de la prueba de los hechos establecidos por los documentos que los empleadores tienen la obligación de comunicar, registrar y conservar, tales como planillas, carteles y en el libro de sueldos y jornales, entre cuyos hechos se encuentra el disfrute del periodo vacacional y su correspondiente pago. En vista de la presunción arriba apuntada, corresponde al empleador que ha sido demandado por no haber concedido las vacaciones a uno de sus trabajadores, probar lo contrario demostrando ese disfrute y el momento en que este se produjo, en ausencia de cuya prueba podrá el tribunal tomar esa falta como una causa justificativa de la dimisión del contrato de trabajo del demandante" Sent.19 de abril del 2006, [redacted]. 1145, Págs, 1367-1377. Criterio que es compartido por esta Corte,12. Que tomando en cuenta lo anteriormente establecido y en virtud que el recurrido QUIMOCARIBE, S.A., no probo que le concediera el disfrute de las vacaciones al trabajador, procede a declarar justificada la dimisión, en consecuencia, acoge el recurso de apelación interpuesto por el señor [redacted] y revoca en cuanto a este aspecto la Sentencia Laboral NO. 0050-2024-SSEN-00109, de fecha veintidós (22) de abril del año dos mil veinticuatro (2024), dictada por la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, en ese sentido condena al pago de las prestaciones laborales y la indemnización del artículo 101 del Código de Trabajo, tal como se establecerá en el dispositivo de la sentencia" (sic)

Exp. núm.: 2[redacted] y 2[redacted]
Solicitud núm.:2024-R0586505
Recurrente: Quimocaribe, SAS.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

22. De conformidad con las disposiciones del artículo 96 del Código de Trabajo, la dimisión es la resolución del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del trabajador; es justificada cuando el trabajador prueba la existencia de una justa causa prevista al respecto en este código. Es injustificada en el caso contrario.

23. La dimisión debe presentarse como una reacción proporcionada al incumplimiento que se reprocha a la otra parte; en otras palabras, no basta invocar que se está en presencia de uno de los hechos señalados en la ley, sino que es indispensable, además, que ese hecho sea de tal naturaleza que no consienta la prosecución de la relación de trabajo[1].

24. Corresponderá al trabajador probar la justa causa de la dimisión[2]; la prueba de la justa causa debe ser aportada en cada instancia, esto es, ante la jurisdicción de primer grado y en grado de apelación[3]; por otro lado, al juez le corresponde establecer si el acto imputado configura o no la falta prevista en la ley[4].

[1] [redacted], *Derecho del Trabajo, El Empleo y el Trabajo*, 3era. Edición, Tomo II, pág. 223.
[2] SCJ, Tercera Sala, sent. 11 de julio 2012, BJ. 1220, pág. 1247.
[3]Sent. 12 de septiembre de 2001, BJ. 1090, pág. 634.
[4]Ob. Cit. pág. 249.

25. Constituye una causa de dimisión justificada, el no cumplimiento de cualquier obligación contraída por el empleador a favor del trabajador, bastándole a este demostrar la existencia de la relación contractual para que se produzca un desplazamiento del fardo de la prueba hacia el empleador, quien deberá demostrar que cumplió con su obligación[5].

26. Es preciso indicar que el artículo 179 del Código de Trabajo establece que *Los trabajadores sujetos a contratos por tiempo indefinido que sin culpa alguna de su parte, no puedan tener oportunidad de prestar servicios ininterrumpidos durante un año a causa de la índole de sus labores o por cualquier otra circunstancia, tienen derecho a un período de vacaciones proporcional al tiempo trabajado, si éste es mayor de cinco meses.*

27. En ese contexto, la jurisprudencia constante ha señalado *que cuando un trabajador pone término al contrato de trabajo por dimisión, invocando varias causas para justificarla, basta con probar una de ellas para que la misma sea declara justificada*[6].Asimismo, también ha sostenido que *cuando la causa alegada por un trabajador para poner término al contrato de trabajo por medio de la dimisión consiste en la falta del disfrute de uno de los derechos que se derivan del contrato de*

[5]SCJ, Tercera Sala, sent. 20 de junio 2018, págs. 11-12.
[6]SCJ, Tercera Sala, sent. 12 de noviembre 2003, BJ. 1116, págs. 699-706.

Exp. núm.: 2[redacted] y 2[redacted]
Solicitud núm.:2024-R0586505
Recurrente: Quimocaribe, SAS.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

trabajo y que se impone a los empleadores conceder a los trabajadores, le basta al demandante demostrar la existencia de la relación contractual para que se produzca un desplazamiento del fardo de la prueba hacia el empleador, quien deberá demostrar que cumplió con su obligación, constituyendo la falta de esa prueba la justificación de la dimisión ejercida por el trabajador[7].

28. Hay que resaltar la doctrina jurisprudencial que sostiene que *el derecho a vacaciones trata del denominado principio del "goce efectivo", con el cual se cumplen los propósitos de este beneficio*[8]; sin embargo, *la fijación de la fecha concreta del disfrute de las vacaciones es potestad exclusiva del empleador, que exige del trabajador la aceptación pura y simple de lo que aquel ha decidido; no obstante, entre la adquisición del derecho (luego de un año ininterrumpido de prestación de servicio) y su disfrute íntegro, el artículo 188 del Código de Trabajo dispone que no debe transcurrir un plazo mayor de seis meses, pues la denegación del goce efectivo dentro de este término servirá de justa causa de la dimisión*[9].

29. La jurisprudencia ha establecido que *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*

[7]SCJ, Tercera Sala, sent. 27 de abril de 2005, BJ. 1133, págs. 834-841.
[8]Ob. Cit. Pág. 416
[9]Sent. 7 de diciembre de 2011, BJ. 1213, pág. 1141.

de las disposiciones, claras y precisas, del artículo 141 del Código de Procedimiento Civil, que en la materia que nos ocupa se encuentran enmarcadas en el artículo 537 del Código de Trabajo. Esta consiste en la argumentación en la que los jueces explican las razones jurídicas válidas e idóneas para justificar una decisión[10].

30. En la especie, el estudio de la sentencia impugnada pone de manifiesto que la corte *a qua* declaró justificada la dimisión sobre el argumento de que la parte recurrente no probó por medio de prueba fehaciente que concedió el disfrute de sus vacaciones a la trabajadora en el período que le correspondía, sin motivar suficientemente la razón por la que entendieron que se configuraba dicha falta si el aludido derecho se generaba en fecha 8 de mayo de 2023 (mes en el que el propio trabajador reconoce inició el contrato de trabajo), y la terminación de la relación laboral efectuarse en fecha 29 de septiembre de 2023, es decir, sin que transcurriese el plazo de seis meses establecido en el artículo 179 del Código de Trabajo para que el empleador otorgue el aludido disfrute, incurriendo al efecto en el vicio alegado lo que impide a esta Tercera Sala, como corte de casación, verificar si se ha hecho o no una correcta aplicación de la ley, procediendo a casar la decisión impugnada.

[10] SCJ, Salas Reunidas, sent. núm. 2, 12 de diciembre 2012, BJ. 1228.

31. El párrafo I del artículo 38 de la Ley núm. 2-23 establece que *Si la sentencia es casada por vicios de forma, inobservancia del debido proceso y las reglas procesales, la Corte de Casación anulará el fallo y remitirá el proceso al tribunal de envío que deba subrogar al que se pronunció…,* lo que aplica en la especie.

32. De conformidad con las disposiciones del numeral 2 del artículo 55 de la Ley núm. 2-23, citada, *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.

VII. 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. 028-2024-SSEN-00310 de fecha 26 de septiembre de 2024 dictada por la Primera Sala de la Corte de Trabajo de Distrito Nacional, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del

Exp. núm.: 2[redacted] y 2[redacted]
Solicitud núm.:2024-R0586505
Recurrente: Quimocaribe, SAS.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

presente fallo y envía el asunto ante la Segunda Sala de la Corte de Trabajo de Distrito Nacional.

SEGUNDO: COMPENSA las costas del procedimiento.

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

[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.

gc