REPÚBLICA DOMINICANA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

Exp. núm.: 1140-2021-ELAB-00406
Solicitud núm.: 2025-R0009433
Recurrente: [redacted] DR, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

SCJ-TS-25-1326

[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 secretaría de la Sala en la sede de la Suprema Corte de Justicia ubicada en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, en fecha **30 de mayo 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 industria de zona franca [redacted] DR, SRL., contra la sentencia núm. 655-2024-SSEN-288 de fecha 16 de diciembre de 2024 dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

Exp. núm.: 1140-2021-ELAB-00406
Solicitud núm.: 2025-R0009433
Recurrente: [redacted] DR, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

I. Trámites del recurso

1. El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 8 de enero de 2025 en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, suscrito por la Lcda. [redacted], actuando como abogada constituida de la industria de zona franca [redacted] DR, SRL.

2. La defensa al recurso de casación fue presentada por [redacted] mediante memorial depositado en fecha 13 de enero de 2025 en el centro de servicios secretariales de la Suprema Corte de Justicia y del Consejo del Poder Judicial, suscrito por su abogado constituido Lcdo. [redacted].

II. Antecedentes

3. Sustentada en una alegada dimisión justificada, [redacted] incoó una demanda en pago de prestaciones laborales, derechos laborales, seis (6) meses de salario por aplicación del ordinal 3° del artículo 95 del Código de Trabajo y reparación de daños y perjuicios contra [redacted] DR, SRL., dictando la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santo Domingo la sentencia núm. 1140-2022-SSEN-00423 de fecha 5 de octubre de 2022 que rechazó la demanda en todas sus partes y declaró la dimisión injustificada.

Exp. núm.: 1140-2021-ELAB-00406
Solicitud núm.: 2025-R0009433
Recurrente: [redacted] DR, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

4. La referida decisión fue recurrida en apelación por [redacted], dictando la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo la sentencia núm. 655-2024-SSEN-288 de fecha 16 de diciembre 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 veintitrés (23) de enero de 2023, por la señora [redacted], en contra de la sentencia núm. 1140-2022-SSEN-00423, dictada en fecha cinco (05) de octubre de 2022, por la Primera Sala del Juzgado del Distrito Judicial de Santo Domingo. **SEGUNDO**: En cuanto al fondo, ACOGE el recurso de apelación, en consecuencia, REVOCA la sentencia apelada atendiendo a los motivos citados precedentemente. **TERCERO**: Declara resuelto por dimisión justificada el contrato de trabajo que por tiempo indefinido unió a las partes, señora [redacted] la razón social WOORKING BEES DR, SRL, y en consecuencia condena a esta última al pago de los siguientes conceptos: 28 días de salario ordinario por concepto de preaviso, ascendente a la suma de RD$23,499.97; 115 días de salario ordinario por concepto de auxilio de cesantía, ascendente a la cantidad de RD$96,517.20; la cantidad de RD$8,166,67, correspondiente a la proporción del salario de Navidad; 18 días de salario ordinario por concepto de vacaciones, ascendente a la suma de RD$15,107.04; más el valor de RD$120,000.00 por concepto de seis meses de salario dejados de percibir por aplicación del artículo 95, ordinal 3ro. Del Código de Trabajo; Todo en base a un salario mensual de RD$20,0000.00 y un tiempo laborado de cinco (05) años y dos (02) meses**.** CUARTO: En el pronunciamiento de las condenaciones se tomará en cuenta lo dispuesto por el artículo 537 del

Exp. núm.: 1140-2021-ELAB-00406
Solicitud núm.: 2025-R0009433
Recurrente: [redacted] DR, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

Código de Trabajo, en lo relativo a la variación del valor de la moneda nacional, sobre la base el índice de los precios al consumidor elaborado por el Banco Central de la República Dominicana. **QUINTO:** CONDENA a la WOORKING BEES DR, SRL, al pago de las costas del procedimiento a favor y provecho del licenciado [redacted], quien afirma haberlas avanzado en su totalidad" (sic).

III. Medios de casación

5. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: "**Primer medio**: No ponderación de las pruebas, falta de motivación y base legal. **Segundo medio:** Desnaturalización de los hechos" (sic).

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar

Juez ponente: Moisés A. Ferrer Landrón

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

V. Incidente

7. La parte recurrida plantea en su memorial de defensa que el recurso de casación es inadmisible porque las condenaciones de la sentencia que se

impugnada no superan el monto de los veinte (20) salarios mínimos exigidos por el artículo 641 del Código de Trabajo.

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. Debe precisarse que el presente recurso de casación se rige por la Ley núm. 2-23 que respecto al régimen de la cuantía establece en la parte final del párrafo 3 artículo 11, que en materia laboral aplica el régimen de la cuantía dispuesto por el Código de Trabajo.

10. En ese orden, de conformidad con lo establecido en el artículo 641 del Código Trabajo, modificado por el artículo 90 de la Ley núm. 2-23, citada, *…el recurso de casación …no será admisible contra las sentencias que impongan una condenación que no exceda de veinte (20) salarios mínimos del establecido en la referida ley*.

11. El estudio de la sentencia impugnada permite advertir que la terminación del contrato de trabajo ocurrió por dimisión en fecha 28 de mayo de 2021 momento en el que se encontraba vigente la resolución núm. 39/2019 de fecha 20 de enero de 2020 dictada por el Comité Nacional de Salarios, que estableció un salario mínimo mensual de once mil quinientos pesos con 00/100 (RD$11,500.00) para los trabajadores que prestaban

Exp. núm.: 1140-2021-ELAB-00406
Solicitud núm.: 2025-R0009433
Recurrente: [redacted] DR, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

servicios en zonas francas, aplicable en la especie, por lo que para la admisibilidad del recurso de casación, la condenación establecida en la sentencia deberá exceder el monto de veinte (20) salarios mínimos que ascendía a la suma de doscientos treinta mil pesos con 00/100 (RD$230,000.00).

12. La sentencia impugnada revocó la sentencia de primer grado en todas partes, dejando establecidas las condenaciones por los conceptos y montos siguientes: a) 28 días por preaviso, ascendentes a veintitrés mil cuatrocientos noventa y nueve pesos con 97/100 (RD$23,499.97); b) 115 días por auxilio de cesantía, ascendentes a noventa y seis mil quinientos diecisiete pesos con 20/100 (RD$96,517.20); c) proporción de salario de Navidad, ascendente a ocho mil ciento sesenta y seis con 67/100 (RD$8,166,67); d) 18 días por vacaciones, ascendentes a quince mil ciento siete pesos con 04/100 (RD$15,107.04); seis (6) meses de salario por aplicación del ordinal 3° del artículo 95 del Código de Trabajo, ascendentes a ciento veinte mil pesos con 00/100 (RD$120,000.00); para un total de las presentes condenaciones de doscientos sesenta y tres mil doscientos noventa pesos con 88/100 (RD$263,290.88) suma que excede la cuantía de los veinte (20) salarios mínimos que establece el artículo 641 del Código de Trabajo, modificado por el artículo 60 de la Ley núm. 2-23, por lo que esta Tercera Sala rechaza el

Exp. núm.: 1140-2021-ELAB-00406
Solicitud núm.: 2025-R0009433
Recurrente: [redacted] DR, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

incidente contra el recurso de casación y procede valorar los medios casación propuestos que lo sustenta.

VI. En cuanto al interés casacional

13. 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.

14. 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, liter2.0ales 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

Exp. núm.: 1140-2021-ELAB-00406
Solicitud núm.: 2025-R0009433
Recurrente: [redacted] DR, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

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 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*.

15. 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.

16. 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.

17. En ese sentido, la identificación de la 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 configura una defensa sustantiva, es decir, no procesal o adjetiva.

18. Para apuntalar el primer y segundo medios de casación, los cuales se reúnen por su estrecha vinculación y para la mejor solución que se le dará al expediente, la parte recurrente sostiene en suma que, la corte *a qua* declaró la dimisión justificada por la suspensión ilegal del contrato de trabajo de [redacted], ya que luego de terminado el estado de pandemia por el Covid-19, [redacted] DR, SRL. no procuró la autorización del Ministerio de Trabajo para mantener el estado de suspensión del contrato de trabajo, incurriendo en falta de valoración de la certificación bancaria en la que se perciben los pagos del programa FASE y los decretos núms. 417-21 y

Exp. núm.: 1140-2021-ELAB-00406
Solicitud núm.: 2025-R0009433
Recurrente: [redacted] DR, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

432-21 que demostraban la continuidad del estado de excepción, lo que ponderado juntamente con las declaraciones del testigo de primer grado y los formularios DGT-9, habría llevado al juzgador a tomar una decisión distinta y no incurrir en desnaturalización de los hechos al determinar que no existía pandemia al momento de la dimisión, por lo que la sentencia impugnada debe ser casada.

19. Según resulta del examen del recurso de casación, la parte recurrente plantea medios de casación en los que denuncia falta de valoración de documentos y desnaturalización de los hechos, aspectos 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 núm. 2-23, que impone su examen de manera autónoma y al margen de los presupuestos tasados por el numeral 3) del artículo 10 de la ley citada.

Exp. núm.: 1140-2021-ELAB-00406
Solicitud núm.: 2025-R0009433
Recurrente: [redacted] DR, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

20. Previo a ofrecer sus valoraciones de hecho y sus fundamentos de derecho, consta lo siguiente:

"Parte recurrida [redacted] DR, [redacted]) Documental (es): A.1) Carta de oferta de trabajo, emitido por [redacted] DR, S.R.L, de fecha 22 de abril del 2016. A. 2) Copia de contrato de trabajo entre [redacted] Y [redacted] DR, S.R.L, de fecha 25 del abril del año 2016 A. 3) Copia de acta constitutiva del comité mixto de seguridad y salud en el trabajo, de fecha 05 de agosto del 2019. A. 4) Copia de Minuta del comité de higiene y seguridad laboral, dirigida al Ministerio de Trabajo, en fecha 05 de agosto del 2019. A. 5) Copia de Minuta del comité de higiene y seguridad laboral, dirigida al Ministerio de Trabajo, en fecha 02 de marzo del 2021. A.6) Copia de Minuta del comité de higiene y seguridad laboral, dirigida al Ministerio de Trabajo, en fecha 05 de abril del 2021. A.7) Copia de certificación de carnet aprobado SUB-REC-GRE-DCC No. 2143566. A.8) Copia de carnet exención de ITBIS para operadoras y empresas de zonas francas industriales y de servicios. A.9) Copia de certificación No. 1982246, emitido por la TSS, comprendido entre las fechas 01/junio/2003 y 21/junio/2021, el empleador [redacted] DR, S.R.L, al ciudadano [redacted]. A.9) Copia de certificado No. 2020-2023, a la empresa [redacted] DR, [redacted] .10) Certificación de registro mercantil, estatutos y RNC No. 73190SD. A.11) Certificación emitida por Macromedica Dominicana, en fecha 10 de junio del 2021. A.12) Anticipo de salario por crédito, de fecha 25-11-2019. A.13) Comunicación dirigida a la señora [redacted], por el Banco Popular Dominicano, en fecha 30/04/2016. A.14) Comunicación dirigida a [redacted] DR, S.R.L, por el Banco Popular Dominicano, en fecha 02/07/2021. A.15) Copia de reporte de nominas, Banco Popular Dominicano de fecha 20/07/2021. A.16) Formulario de solicitud de vacaciones, de fecha 10/12/2019. A.17) Copia de

Exp. núm.: 1140-2021-ELAB-00406
Solicitud núm.: 2025-R0009433
Recurrente: [redacted] DR, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

comprobante de pago, emitido por recursos humanos [redacted] DR, S.R.L, en fecha 21/07/2021. A.18) Copia de resolución No.007/2020, emitido por el Ministerio de Trabajo, en fecha 18/03/2020. A.19) Planilla de reporte de suspensión de los efectos del contrato, durante el periodo 4-2021. A.20) Copia de acta de audiencia 1140-2022-TACT-002677, de fecha 13/09/2022. A.18) Copia de escrito de defensa, depositado en fecha 04/11/2023, mediante el ticket 1919457" (sic).

21. La sentencia impugnada inicia la resolución de la presente controversia de la siguiente manera:

"8. El artículo 96 cuál del código de trabajo define la dimisión como la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador, es justificada cuando el trabajador prueba la existencia de una justa causa prevista al respecto de este código e injustificada en el caso contrario. 9. Obra en el expediente la comunicación de dimisión que en fecha 28 de mayo del 2021 depósito la trabajadora demandante original por ante la representación local Del Ministerio de trabajo de Santo Domingo este, mediante la cual comunicaba de manera formal la dimisión ejercida por la reclamante a partir de esa misma fecha, contra la empresa demandada, en la cual de manera textual le indica como causas en la que fundamenta la terminación del contrato las siguientes: 1) Suspensión ilegal del contrato de trabajo; 2) Por falta de pago y retención ilegal de salarios; 3) Por falta de página disfrute de las vacaciones correspondiente a los años 2020 y 2021; 4) Por falta de pago de participación de los beneficios de empresa de las ganancias de los años 2019 y 2020; 5) Por contar con un comité de higiene y seguridad industrial de conformidad con la ley; 6) Por hacer el empleador los aportes para la formación del trabajador al Instituto Nacional Formación Técnica Profesional (INFOTEC); 7) Por existir peligro grave para la

Exp. núm.: 1140-2021-ELAB-00406
Solicitud núm.: 2025-R0009433
Recurrente: [redacted] DR, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

seguridad. salud del trabajador, porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las establecen (Artículo 97.11 C.T); 8) por no pagarle al empleador el salario completo q corresponde en la forma y lugar convenidos o determinados por la ley, reteniendo ilegalmente el pago de su salario (Artículo 97.2 C.T); 9) Inciso 10 del artículo 46, al ejecutar acto que restringen los derechos que le acuerda la ley, al trabajador, tales como son: a) pago de retrasado en las comisiones; b) descuento ilegales del salario; c) no pago de dietas por viáticos; d) no pago de combustible, e) no pago de gastos por mantenimiento de los vehículos; 10) Por violación al reglamento 522-06, sobre higiene y seguridad en el trabajo; también, por las constantes violaciones de las normas y reglas de la ley de Seguridad Social Vigente, así como también a las obligaciones establecidas en el seguro de salud, con lo cual viola flagrantemente el empleador esta disposición legal, las normas prescritas por las legislaciones de Trabajo y otras vigentes, porque el trabajador ante tales acciones del empleador se han visto totalmente desamparado y desprotegido. A pesar de los constantes reclamos que hemos hecho en diferentes fechas a nuestro empleador, pero incluso hasta la fecha actual no se nos ha dado ninguna explicación de parte de nuestro empleador a los reclamos de nuestro derecho como la ley lo establece. Ante esta situación de inseguridad que se han venido creando en las mencionadas empresas y haciendo acopio de lo establecido en los artículos 96 y 97 en todas sus partes y muy especialmente en los incisos Un (1) dos (2), Tres (3), siete (7), Once (11), trece (13) y catorce (14) del Código de Trabajo, procedemos a presentar formal DIMISIÓN del trabajo que hasta el día de hoy venía realizando con la empresa [redacted] DR SRL. 10. Del contenido el documento descrito precedentemente hemos podido establecer que la trabajadora demandante dio fiel cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 100 del código de trabajo en lo referente a la comunicación de la dimisión a la autoridad de trabajo correspondiente. 11. Que dentro de las

causas en las cuales fundamenta la trabajadora su dimisión se encuentran " Suspensión ilegal del contrato de trabajo", a este respecto la demandada original actual recurrida en el escrito de defensa depositado por ante el Tribunal de primer grado del cual hace referencia la empresa en su escrito depositado en ocasión del presente recurso, y se encuentra aportado por esta como pieza documental ante este grado, señala que la dimisión no se corresponde con la realidad, en razón de que la suspensión realizada por la empresa se debió a las consecuencias producidas por la pandemia del COVID-19 , tal y como consta en la planilla de suspensión de los efectos del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 51 del código de trabajo". 12. Que el artículo 50 del código de trabajo dispone que durante la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, el trabajador queda liberado de prestar sus servicios y el empleador de pagar la retribución convenida, hoy salvo disposición contraria de la ley; de igual modo el artículo 51 en su ordinal 4°y 8° indica dentro de las causas de suspensión de los efectos del contrato de trabajo " el caso fortuito o de fuerza mayor, siempre y cuando tenga como consecuencia necesaria inmediata y directa la interrupción temporal de las faenas …8°.- la falta o insuficiencia de materia prima siempre que no sea imputable al empleado" (sic).

22. Continúa la corte *a qua* valorando las pruebas sometidas a debate, a saber:

"13. A los fines de probar sus alegatos la empresa demandada original actual recurrida aportó al proceso una serie de documentaciones entre las que se encuentran la planilla emitida el 26 de abril 2021 correspondiente, a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo de la señora [redacted] quién se desempeña como asistente de guardería, se indica cómo causa de la suspensión "el caso fortuito o de fuerza mayor, siempre y

Exp. núm.: 1140-2021-ELAB-00406
Solicitud núm.: 2025-R0009433
Recurrente: [redacted] DR, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción temporal de las faenas"; también señala dicho documento como justificación de la solicitud de la suspensión " Debido a la crisis que actualmente atraviesa nuestro país por causa de la pandemia del coronavirus y las circunstancias socioeconómicas que nos afectan a nivel nacional e internacional, Las autoridades gubernamentales visto la necesidad de adoptar medidas preventivas para garantizar la salud de la población y falta de materia prima"; acompaña esta documentación, la resolución número 007/2020 emitida por el Ministerio de trabajo en fecha 18 de marzo 2020 sobre medidas preventivas para salvaguardar la salud de las personas trabajadoras y empleadoras ante el impacto del coronavirus (COVID-19), En la República Dominicana. 14. La trabajadora demandante anexa al recurso de apelación, una comunicación que en fecha 23 de abril del 2021, le remitiera la Empresa demandada en la que le comunica de manera textual lo siguiente: "Estimado (a) colaborar(a) Debido a la crisis que actualmente atraviesa nuestro país por causa de la pandemia del Coronavirus, y las circunstancias socioeconómicas que nos afectan a nivel nacional e internacional, las autoridades gubernamentales se han visto en la necesidad de adoptar medidas preventivas para garantizar la salud de la población, los colaboradores y sus familias. De igual forma, y a pesar de todas las medidas implementadas para garantizar la estabilidad del empleo, la empresa se ha visto obligada a extender la suspensión previamente comunicada de su contrato de trabajo a partir del 23 de abril de 2021 por un período de noventa (90) días o hasta que la situación actual permita reestablecer las operaciones con mayor normalidad. La indicada medida se ampara en el ordinal 4° del artículo 51 del Código de Trabajo, además de tener sustento en los ordinales 6°, 8°, 9° y 11° del indicado artículo. La fecha término de esta suspensión es el 22 de Julio de 2021, por lo que le solicitamos presentarse a su puesto de trabajo el día laborable siguiente a dicho término.

Exp. núm.: 1140-2021-ELAB-00406
Solicitud núm.: 2025-R0009433
Recurrente: [redacted] DR, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

No obstante, la empresa se mantendrá en contacto con usted en caso de que exista la oportunidad de reintegrarlo a sus labores en una fecha anticipada a esta. Agradeciendo anticipadamente su comprensión a la situación actual, se despide, Departamento de Recursos Humanos". 15. Consta en el expediente el acta de audiencia que en fecha 13 de septiembre del año 2022 celebrará el Tribunal de primer grado, donde compareció en calidad de testigo a cargo de la parte demandada la señora [redacted], quien bajo la fe del juramento entre otras cosas declaró: " P. Pregunta: ¿Qué usted sabe sobre el caso? Respuesta. En la posición de recurso humanos, la señora Antonia tuvo crecimiento, paso de ser agente, de tomar llamadas a trabajar en la guardería, luego vino la pandemia todos fuimos suspendidos, al principio de la suspensión nos dieron vacaciones, luego entro fase, pudimos entrar al programa porque la empresa está legalmente formada Pregunta: ¿Qué paso con la demandante? A Respuesta. Nada personal, solo dimitió un día Pregunta: ¿La empresa tiene comité de higiene y seguridad? Respuesta. Si Pregunta: ¿Las minutas la empresa las lleva a cabalidad? Respuesta. Si, mensualmente Pregunta: ¿Tienen un consultorio médico? Respuesta. Si Pregunta: ¿Tenia seguro médico la demandante? Respuesta. Si Pregunta: ¿Hay pago de bonificación? Respuesta: Estamos exentos por ser zona franca Pregunta: ¿Cuándo se reabrió la empresa luego de la pandemia? Respuesta. Agosto 2020. Pregunta: ¿Por qué no le pagaron las vacaciones en el 2021? Respuesta. Agosto 2020 Pregunta: ¿Por qué no le pagaron las vacaciones en el 2021? Respuesta. La pagaron por adelantado, tuvo varios pagos de vacaciones Pregunta: ¿La empresa estaba cerrada en 2021? Respuesta. La empresa no, pero la guardería si Pregunta: ¿Por qué estaba cerrada? Respuesta. Porque se trabajaba con niño y eran los más vulnerables Respuesta. 5 empleados, una encargada y los demás, ella no, era encargada. Respuesta. 5 empleados, una encargada y los demás, ella no era encargada. Pregunta: ¿Qué paso con los

otros empleados? Respuesta. Fueron desahuciados…" 16. Que, en audiencia celebrada ante esta Corte en fecha diecinueve (19) del mes de julio del año 2023 compareció personalmente la trabajadora demandante original, Sra. [redacted], quien entre otras cosas manifestó: "P. ¿Cuánto ganaba en el puesto de guardería? R. 20 mil pesos. P. ¿Cuánto duró en esa posición? 1 año. P. ¿Cuándo le comunicaron el desahucio? R. No recuerdo la fecha. P. ¿Qué fue lo último que ustedes hablaron? R. Sobre la negociación del 50% y que me lo subieran a un 90% eso fue en el año 2022. P. ¿La empresa se mantuvo pagando al momento del desahucio? R. no, lo último que ellos pagaron fue en el año 2021 que Dayanara me llamo y eso fue en abril y me suspendieron. P. ¿después de ahí le dijo que estaba preparando su desahucio? R. Sí, como dos meses después y al mes me hizo la oferta. P. ¿Las vacaciones le fueron pagadas? R. Solo en el 2019 me pagaron, la del 2020 de la pandemia no, ni las del 2021. P. ¿Qué tiempo duro para la empresa? R. 4 años. 17. El artículo 56 del código de trabajo señala que el Departamento de Trabajo comprobará si existe o no la causa de suspensión alegada y dictará la resolución correspondiente en un plazo que no exceda de 15 días" (sic).

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

18. En la especie la empresa demandada actual recurrida no ha presentado ante esta corte la autorización otorgada por el Departamento de Trabajo con respecto a la solicitud de suspensión de los efectos del contrato de trabajo de la trabajadora reclamante actual recurrente, que es lo que válida la solicitud de suspensión hecha por la empresa a través de la planilla descrita precedentemente. 19. La suspensión de los efectos del contrato de trabajo no autorizada por el Departamento de Trabajo mediante una resolución de lugar, dictada en ocasión de un pedimento que en ese sentido le formule el

Exp. núm.: 1140-2021-ELAB-00406
Solicitud núm.: 2025-R0009433
Recurrente: [redacted] DR, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

empleador, al tenor de los artículos 55 y 56 del código de trabajo, es ilegal y como tal da derecho al trabajador afectado de la misma a presentar dimisión justificada de su contrato; el alegato de que la suspensión ejercida contra la trabajadora se debió a las consecuencias producidas por la pandemia del COVID-19, para la época en que se presentó la dimisión en mayo 28 del 2021, no le eximía a la empresa de cumplir con el requisito previo a los fines de validar con el Departamento de Trabajo la aprobación de la referida suspensión, es por tales razones que procede como al efecto revocar en ese sentido la decisión de primer grado. 20. El artículo 101 del código de trabajo establece que si como consecuencia de la dimisión surge contención entre las partes y el trabajador prueba la justa causa invocada por él tal como ocurre en la especie, el tribunal declarará justificada la dimisión y condenará al empleador a las mismas indemnizaciones que prescribe el artículo 95 para el caso del despido justificado a saber: 1o. Si el contrato es por tiempo indefinido, las sumas que correspondan al plazo del preaviso y al auxilio de cesantía…3º Una suma igual a los salarios que habría recibido el trabajador desde el día de su demanda hasta la fecha de la sentencia definitiva, dictada en última instancia. Esta suma no puede exceder de los salarios correspondientes a seis meses" (sic).

24. Debe precisarse que la jurisprudencia pacífica ha sostenido que *en virtud del artículo 542 del Código de Trabajo, los jueces gozan de un poder soberano de apreciación en el conocimiento de los medios de prueba, lo que les otorga facultad para escoger, entre pruebas disímiles, aquellas que les resultan más verosímiles y descartar las que a su juicio no le merecen credibilidad*[1]; facultad que les permite

[1] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 13, 12 de julio 2006, BJ. 1148, págs. 1532-1540.

Exp. núm.: 1140-2021-ELAB-00406
Solicitud núm.: 2025-R0009433
Recurrente: [redacted] DR, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

determinar su fehaciencia y verosimilitud, siempre que, en su evaluación no incurran en el vicio de desnaturalización.

25. Del estudio del expediente, esta Tercera Sala advierte que la corte *a qua* comprobó que la dimisión era justificada por suspensión ilegal del contrato de trabajo en virtud de la carta enviada por [redacted] DR, SRL. a [redacted] de fecha 23 de abril de 2021 en la que se indicó que se suspendió los efectos del contrato de trabajo por causa de la pandemia del Covid-19 por un periodo de noventa (90) días, el cual culminaba el 22 de julio de 2021 sin que la parte empleadora haya presentado que ese periodo de suspensión fue renovado, pues la planilla DGT-9 solo indicaba la solicitud de la suspensión, no así la autorización del Ministerio de Trabajo que mandan los artículos 55 y 56 del Código de Trabajo, lo que representa una correcta interpretación de los hechos y del derecho.

26. En ese orden de ideas, esta Tercera Sala ha indicado en reiteradas ocasiones que los jueces están en el deber de ponderar los documentos sometidos regularmente al debate, particularmente aquellos cuya relevancia es manifiesta y cuya ponderación puede contribuir a darle una solución distinta al asunto; en la especie, no advierte que la certificación bancaria ni los decretos núms. 417-21 y 432-21 impactaran la solución de la presente litis, ya que el primer documento solo muestra que la trabajadora recibió en

Exp. núm.: 1140-2021-ELAB-00406
Solicitud núm.: 2025-R0009433
Recurrente: [redacted] DR, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

su cuenta bancaria sumas de 4,250.00 y 8,500.00 desde "ACH TRANSACCIONES DESDE O" que, contrario a lo señalado por la recurrente, no permite ver quien realizaba esos depósitos ni por cuál concepto y los segundos son normas dictadas por el Poder Ejecutivo con relación a las diferentes medidas tomadas a causa del estado de excepción a causa del Covid-19, sin que entre esas medidas se encuentre la suspensión a nivel nacional o sectorial de los contratos de trabajo para la fecha en que se encontraba suspendido la trabajadora y se presentó la dimisión, por lo que carecen de relevancia para impactar la religión forjada por los jueces del fondo; en consecuencia, rechaza el presente recurso de casación.

27. De conformidad con las disposiciones establecidas en el párrafo del artículo 54, de la Ley núm. 2-23, de fecha 17 de enero de 2023, sobre Recurso de Casación, en combinación con el artículo 131 del Código de Procedimiento Civil, procede compensar las costas procesales por ambas partes sucumbir respectivamente en algunos puntos de sus pretensiones.

VI. 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

Exp. núm.: 1140-2021-ELAB-00406
Solicitud núm.: 2025-R0009433
Recurrente: [redacted] DR, SRL.
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

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

FALLA

PRIMERO: RECHAZA el recurso de casación interpuesto por la industria de zona franca [redacted] DR, SRL., contra la sentencia núm. 655-2024-SSEN-288 de fecha 16 de diciembre de 2024 dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo.

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.

cg