REPÚBLICA DOMINICANA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

Exp. núm.: 651-2021-ELAB-00563
Solicitud núm.: 2025-R0445086
Recurrente: Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

SCJ-TS-25-3707
[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 **31 de octubre de 2025**, año 182° de la Independencia y 163° de la Restauración, dicta en audiencia pública, la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por la empresa Allegro Club de Vacaciones SA., (Occidental Vacation Club), contra la sentencia núm. 336-2025-SSEN-00084 de fecha 25 de marzo de 2025, dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

Exp. núm.: 651-2021-ELAB-00563
Solicitud núm.: 2025-R0445086
Recurrente: Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

I. Trámites del recurso

1. El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 8 de mayo de 2025 en el centro de servicios secretariales de la Suprema Corte de Justicia y del Consejo del Poder Judicial, suscrito por la Dra. [redacted] y la Lcda. [redacted], actuando como abogadas constituidas de la empresa Allegro Club de Vacaciones SA., (Occidental Vacation Club), representada por [redacted].

2. La defensa al recurso de casación fue presentada por [redacted] mediante memorial depositado en fecha 21 de mayo de 2025 en el centro de servicios secretariales de la Suprema Corte de Justicia y del Consejo del Poder Judicial, suscrito por sus abogados constituidos Lcdos. [redacted] y Lcda. [redacted]

II. Antecedentes

3. Sustentado en una alegada dimisión justificada, [redacted] incoó una demanda en pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos, seis (6) meses de salarios por aplicación del ordinal 3° del artículo 95 del Código de Trabajo y reparación por daños y perjuicios contra la compañía Allegro Vacation Club, dictando el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Altagracia la sentencia núm. 651-2023-SSEN-00348 de fecha 25 de julio de

Exp. núm.: 651-2021-ELAB-00563
Solicitud núm.: 2025-R0445086
Recurrente: Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

2023, que declaró nula la oferta real de pago, declaró la dimisión justificada, condenó al empleador al pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos y seis (6) meses de salarios por aplicación del ordinal 3° del artículo 95 del Código de Trabajo y rechazó le pedimento en reparación por daños y perjuicios.

4. La referida decisión fue recurrida en apelación por la compañía Allegro Club de Vacaciones SA., (Occidental Club), dictando la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís la sentencia núm. 336-2025-SSEN-00084 de fecha 25 de marzo de 2025, 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 incoado por la empresa Allegro Club de Vacaciones S.A. (Occidental Vacation Club), en fecha 31/08/2023, contra la sentencia laboral número 651-2023-SSEN-00348, de fecha 25 de julio del año 2023, dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Altagracia, por haber sido hecho conforme a la ley. **SEGUNDO**: En cuanto al fondo, modificada la sentencia recurrida núm. 651-2023-SSEN00348, de fecha 25 de julio del año 2023, dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Altagracia, para que establezca de la manera siguiente: A) Declara justificada la dimisión ejercida por el señor [redacted], en contra de la empresa Allego Club de Vacaciones S.A. (Occidental Vacation Club), y en consecuencia, declara resuelto el contrato de trabajo existente entre las partes, con responsabilidad para la empleadora; B) Declara nula la oferta real de pago y consignación

Exp. núm.: 651-2021-ELAB-00563
Solicitud núm.: 2025-R0445086
Recurrente: Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

hecha por la empresa Allego Club de Vacaciones, S.A. (Occidental Vacation Club), por no contener la totalidad de la suma exigida y adeudada al señor [redacted]; C) Condena a la empresa demandada Allegro Club de Vacaciones S.A. (Occidental Vacation Club), a pagar al señor [redacted], las prestaciones laborales y derechos adquiridos siguientes: En base a un tiempo de servicios de un año, seis meses y 17 días, con un salario mixto de RD$49,862.80 mensual y diario de RD$2,092.44: 1) 28 días de preaviso, igual a RD$58,588.27; 2) 34 días de auxilio de cesantía, igual a RD$71,142.90; 3) La suma de RD$28,416.43, por concepto de salario de navidad; D) Condena a la empresa Allego Club de Vacaciones S. A. (Occidental Vacation Club), a pagar al señor [redacted], seis meses de salarios caídos en virtud de las disposiciones del artículo 95 ordinal 3ro del Código de Trabajo; E) Rechaza la solicitud de pago de participación en los beneficios de la empresa, por los motivos expuestos en el cuerpo de la presente sentencia; F) En cuanto al pedimento de la parte demandante de que se condene a la parte demandada empresa Allegro Club de Vacaciones S. A. (Occidental Vacation Club), a pagar a al señor [redacted], la suma de un millón de pesos con 00/100 (RD$1,000,000.00), como justa reparación por los daños y perjuicios sufridos por el trabajador demandante, se rechaza por improcedente, mal fundada y carente de base legal. **TERCERO**: Condena a la empresa Allegro Club de Vacaciones S. A. (Occidental Vacation Club), al pago de las costas del procedimiento y ordena su distracción a favor y en provecho de los Licdos. [redacted] y [redacted], quienes afirman haberlas avanzado en su mayor parte. **CUARTO**: Se comisiona al ministerial [redacted], alguacil de la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís, para la notificación de la presente sentencia y en su defecto, cualquier otro ministerial competente para su notificación" (sic).

Exp. núm.: 651-2021-ELAB-00563
Solicitud núm.: 2025-R0445086
Recurrente: Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

III. Medios de casación

5. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: "**Primer medio**: Falta de base legal y de motivos (defecto de motivos), transgresiones que se equiparan jurídicamente, a una violación de la tutela judicial efectiva y a las reglas del debido proceso (artículo 69 de la Constitución de la República), violación al artículo 537 del Código de Trabajo, al 141 del Código de Procedimiento Civil y violación a la jurisprudencia de la honorable Suprema Corte de Justicia y del Tribunal Constitucional. **Segundo medio:** Sentencia jurídicamente deficiente, violación a la norma jurídica especialmente al 537 numeral 7 del Código de Trabajo, al artículo 141 del Código de Procedimiento Civil, falta de ponderación de los documentos aportados al debate, falta de base legal e insuficiencia de motivos, así como violación al artículo 69 de la Constitución de la República, que instituye la tutela judicial efectiva, las reglas del debido proceso y la protección del derecho a la defensa. **Tercer medio**: Falta de base legal y de motivos, violación al principio de las reglas de la prueba en materia laboral, violación a la norma jurídica específicamente a los artículos 537 numeral 7mo. Del Código de Trabajo, al artículo 141 del Código de Procedimiento Civil, fallo extra petita. Violación al artículo 69.7 de la Constitución Dominicana (principio de

Exp. núm.: 651-2021-ELAB-00563
Solicitud núm.: 2025-R0445086
Recurrente: Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

legalidad), transgresiones todas que se equiparan jurídicamente, a una violación de la tutela judicial efectiva a las reglas del debido proceso (artículo 69 de la Constitución de la República) y a una violación de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia y del Tribunal Constitucional" (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 debe ser declarado inadmisible porque las condenaciones de la sentencia impugnada no alcanzan la suma de los veinte (20) de salarios mínimos que establece el artículo 641 del Código de Trabajo.

8. En ese orden, debe recalcarse que el presente recurso de casación se rige por la Ley núm. 2-23 que dispone en la parte final del artículo 11 párrafo 3 *que en materia laboral aplica el régimen de la cuantía dispuesto por el Código de Trabajo.*

Exp. núm.: 651-2021-ELAB-00563
Solicitud núm.: 2025-R0445086
Recurrente: Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

9. En ese sentido, 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.*

10. El estudio de la sentencia impugnada permite advertir que la dimisión ocurrió en fecha a 26 de julio de 2021, momento en el que se encontraba vigente la resolución núm. 40/2019 de fecha 17 de diciembre de 2019 dictada por el Comité Nacional de Salarios, que estableció un salario mínimo mensual de once mil quinientos noventa y ocho pesos con 44/100 (RD$11,598.44) para trabajadores que prestan servicios en hoteles, por lo que el monto de veinte (20) salarios mínimos ascendía a doscientos treinta y un mil novecientos sesenta y ocho pesos con 80/100 (RD$231,968.8).

11. En esa tesitura, la sentencia impugnada modificó parcialmente la sentencia de primer grado, dejando las condenaciones por los conceptos y montos siguientes: a) 28 días de preaviso, ascendentes a la suma de cincuenta y ocho mil quinientos ochenta y ocho pesos con 27/100 (RD$58,588.27); b) 34 días de auxilio de cesantía, ascendentes a la suma de setenta y un mil ciento cuarenta y dos pesos con 90/100 (RD$71,142.90); c) proporción de salario de

Exp. núm.: 651-2021-ELAB-00563
Solicitud núm.: 2025-R0445086
Recurrente: Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

Navidad ascendente a la suma de veintiocho mil cuatrocientos dieciséis pesos con 43/100 (RD$28,416.43); d) seis (6) meses de salarios por aplicación del ordinal 3° del artículo 95 del Código de Trabajo, ascendente a la suma doscientos noventa y nueve mil ciento setenta y seis con 80/100 (RD$299,176.8); para un total de cuatrocientos setenta y siete trescientos veinticuatro pesos con 40/100 centavos (RD$457,324.4), suma que como es evidente excede la cuantía 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, por lo que rechaza el incidente planteado por la parte recurrida.

12. 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.

Exp. núm.: 651-2021-ELAB-00563
Solicitud núm.: 2025-R0445086
Recurrente: Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

13. El interés casacional como institución procesal tiene 3 vertientes: en primer lugar, el denominado objetivo que se encuentra tasado en el ámbito del artículo 10.3, literales a), b) y c) de la ley que regula la materia. Igualmente existe el interés casacional presunto aplicable a un conjunto de materias en las que no se requiere que se acredite presupuesto alguno de admisibilidad previa, materias señaladas en el numeral 2 del artículo 10, las cuales son las siguientes: estado y capacidad de las personas; niños, niñas y adolescentes; derecho de los consumidores; referimiento; nulidad de laudos arbitrales; 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*.

14. Conviene destacar que la infracción procesal se define conceptualmente como la aplicación incorrecta o indebida de una norma de carácter sustantivo

Exp. núm.: 651-2021-ELAB-00563
Solicitud núm.: 2025-R0445086
Recurrente: Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

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.

15. 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.

16. 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.

Exp. núm.: 651-2021-ELAB-00563
Solicitud núm.: 2025-R0445086
Recurrente: Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

17. Para apuntalar su primer medio de casación, la parte recurrente argumenta en síntesis que, la sentencia impugnada en su página 15, numeral 12, consignó que el trabajador devengó un salario promedio mensual de RD$38,262.80 tomando en cuenta su salario fijo y las comisiones, aunque más adelante fijó que el salario mensual era de RD$49,862.20 al ratificar la sentencia de primera instancia sin plasmar motivos que lo justifiquen, lo cual no se corresponden con los hechos probados porque desde primer grado el empleador manifestó que el salario mensual fijo era RD$11,600.00 más comisiones; tampoco fueron ponderadas las pruebas que le permitieron llegar a esa premisa pues los comprobantes de pago y los movimientos de cuenta desde el 1° de febrero al 5 de agosto de 2021 reflejan comisiones de RD$5,858.25, RD$48,503.01, RD$12,363.58 y RD$7,529.55; en consecuencia la corte *a qua* incurrió en contradicción de motivos, falta de valoración de pruebas relevantes y falta de motivos sobre la determinación del salario que amerita que la sentencia sea casada en todas sus partes.

18. Según resulta del examen del recurso de casación, la parte recurrente plantea medios de casación en los que denuncia falta de motivos y falta de valoración de pruebas, aspectos que conciernen a la noción de infracción procesal, cuya naturaleza impone su examen directo, es decir, hacer un juicio

Exp. núm.: 651-2021-ELAB-00563
Solicitud núm.: 2025-R0445086
Recurrente: Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

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.

19. La valoración de los medios requiere referirnos a las incidencias suscitadas en el proceso en la jurisdicción de fondo, establecidas de la sentencia impugnada y de los documentos por ella indicados: a) [redacted] incoó una demanda en pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos, seis (6) meses de salarios por aplicación del ordinal 3° del artículo 95 del Código de Trabajo y reparación por daños y perjuicios calculados por un salario mensual promedio de cincuenta mil pesos con 00/100 (RD$50.000.00) por un periodo de dos años, fundamentado en una alegada dimisión por, entre otras cosas, no pago de derechos adquiridos y no constitución del Comité Mixto de Seguridad e Higiene en el Trabajo contra Allegro Club de Vacaciones, SRL. (Occidental Vacation Club), que solicitó el rechazo de la demanda porque el empleador no incurrió en ninguna causa de

Exp. núm.: 651-2021-ELAB-00563
Solicitud núm.: 2025-R0445086
Recurrente: Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

dimisión en virtud del contrato de trabajo que perduró por un año y seis meses devengando un salario de fijo de once mil seiscientos pesos con 00/100 (RD$11.600.00), mensual, más comisiones; b) el juez de primer grado declaró la dimisión justificada por suspensión ilegal del contrato de trabajo, condenó al empleador al pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos y seis (6) meses de salarios por aplicación del ordinal 3° del artículo 95 del Código de Trabajo calculados en virtud de un salario mensual promedio RD$49.862.80 y tiempo un (1) año, seis (6) meses, diecisiete (17) días y rechazó le pedimento en reparación por daños y perjuicios; c) inconforme, Allegro Club de Vacaciones, SRL. (Occidental Vacation Club) recurrió en apelación la decisión, sosteniendo que la suspensión obedeció a la pandemia del Covid-19 que fue autorizada por el Ministerio de Trabajo de forma masiva a todos los empleadores, por lo que la sentencia de primer grado debía ser revocada y la demanda inicial rechazada en todas sus partes; mientras que [redacted] solicitó que el recurso de apelación y que la sentencia impugnada sea ratificada en todas sus partes; indicando la empresa en su escrito justificativo de conclusiones, entre otras cosas, que el salario mensual era de (RD$11.600.00), mensual más comisiones y que la suspensión del contrato de trabajo terminó el 1 de enero de 2021, por lo que para la fecha de dimisión la falta se encontraba caduca en virtud del artículo 98 del Código de Trabajo; d)

Exp. núm.: 651-2021-ELAB-00563
Solicitud núm.: 2025-R0445086
Recurrente: Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

la corte *a qua* rechazó el recurso de apelación interpuesto por el empleador, condenó al pago de salario de Navidad y rechazó la oferta real de pago, decisión que es objeto del presente recurso de casación.

20. Consta en la sentencia impugnada la siguiente aseveración: "De las argumentaciones y conclusiones de las partes se advierten como puntos controvertidos en el presente recurso: 1.- Justa causa de dimisión; y 2.- Derechos adquiridos" (sic).

21. Esta Suprema Corte de Justicia ha indicado que sobre el efecto devolutivo *que constituye una figura jurídica que se reconoce al tribunal apoderado de un recurso de apelación, con la finalidad de otorgar al proceso sustanciado ante el tribunal a quo una solución definitiva, el cual implica que el proceso sea ponderado por la alzada en toda su magnitud, teniendo la oportunidad la corte, al declarar con asidero el recurso, de dar respuesta a las pretensiones planteadas por las partes en primer grado*[1]; asimismo, *(…) cuando en un recurso de apelación el apelante se limita a los puntos de la sentencia que les son desfavorables, el tribunal de segundo grado no puede fallar sino únicamente respecto a los aspectos de la sentencia impugnada sobre los cuales se haya interpuesto expresamente la apelación, sin hacer un examen general de*

[1] SCJ, Primera Sala, sent. núm. 27, 18 de diciembre de 2019. BJ. 1309; y sent. núm. 134, 28 de marzo de 2018. BJ. 1288.

la causa, pues de hacer lo contrario se violaría el referido principio y en particular, la autoridad de la cosa irrevocablemente juzgada en cuanto a los puntos no atacados[2].

22. En la especie, esta Tercera Sala advierte que desde primer grado el empleador controvirtió el salario alegado por el trabajador, sosteniendo que era de (RD$11.600.00) mensual, más comisiones que no se estaban pagando por causa de la pandemia del Covid-19 y al solicitar la revocación de la sentencia de primer grado y que la demanda inicial sea rechazada en todas sus partes, era obligación del tribunal de alzada conocer este aspecto del proceso, valorar las pruebas relacionadas a ella, ofrecer sus motivaciones de derecho y determinar su suerte, lo cual no ocurrió en virtud de que no tomó en cuenta el salario como punto controvertido del proceso y, por ende, omitió referirse a ello, incurriendo así en omisión de estatuir sobre un punto litigioso que amerita acoger el recurso de casación en cuanto este aspecto.

23. Para apuntalar su segundo medio de casación, la parte recurrente argumenta en suma que, la corte *a qua*, en el numeral 9, página 12 de su decisión, declaró la dimisión justificada por suspensión ilegal del contrato ya que el empleador no aportó la resolución emitida por el Director [redacted] que la autorizara la suspensión, ni tampoco demostró pago del salario

[2] SCJ, Primera Sala, sent. núm.12, 26 de febrero 2020. BJ.1311.

Exp. núm.: 651-2021-ELAB-00563
Solicitud núm.: 2025-R0445086
Recurrente: Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

de Navidad y de las vacaciones, sin valorar: a) la existencia de un contrato por suspensión por mutuo acuerdo de fecha 14 de julio de 2020 que establecía un avance de vacaciones ascendente a RD$22,656.46 hasta el 31 de octubre de 2020, y un formulario de vacaciones correspondiente al período del 12 al 19 de mayo de 2021 con su comprobante de pago; b) el pago del salario de Navidad mediante el comprobante de pago y transferencia bancaria a la cuenta de nómina del trabajador en el Banco BHD, a través del programa FASE I, gestionado por el Estado dominicano debido a la pandemia de Covid-19; c) el estado de emergencia por la pandemia de Covid-19 que provocó que el Ministerio de Trabajo emitiera la resolución núm. 130-2020 del 22 de abril de 2020 autorizando suspensiones colectivas por 90 días, las cuales eran renovables y los formularios DGT-9 que demostraban las solicitudes de suspensión y su cumplimiento con los requisitos como se evidencia en los pagos por el referido programa FASE I que solo era otorgado si la suspensión era autorizada; d) la dimisión ocurrió el 26 de julio de 2021, por lo que la alegada suspensión ilegal quedó fuera del plazo de los 15 días fijados en el artículo 98 del Código de Trabajo porque el trabajador se había reincorporado a sus labores desde enero de 2021, lo cual se demostró con el formulario DGT-12 de levantamiento de la suspensión; todo lo anterior sustentado en los

documentos descritos en el numeral 5 de la sentencia impugnada que fueron omitidas por la corte *a qua*.

24. Continúa el recurrente esgrimiendo que lo anterior violenta el principio de no jerarquización de los medios de pruebas en materia laboral y al papel activo que los jueces laborales deben tener para el esclarecimiento de los hechos y la búsqueda de la verdad material, así como la violación del artículo 537 numeral 7 del Código de Trabajo y el artículo 141 del Código de Procedimiento Civil, pues juristas como Marie-Noëlle y [redacted], y Jean-Pierre Ancel han definido este vicio en el que la sentencia impugnada incurrió al no desarrollar los fundamentos de su decisiones, pues no expuso cómo se valoraron los hechos y las pruebas, y no manifestó las consideraciones pertinentes para sustentar su razonamiento, lo que la convierte en una decisión arbitraria en franca violación del artículo 69 de la Constitución así como el precedente del Tribunal Constitucional en su sentencia TC-0039-12 que muestra que el derecho de defensa incluye el derecho a contradecir las pruebas, a ser informado debidamente, a la asistencia de un abogado, a la no alteración de los hechos y al derecho a la prueba lícita; en consecuencia, la sentencia impugnada debe ser casada en todas sus partes.

Exp. núm.: 651-2021-ELAB-00563
Solicitud núm.: 2025-R0445086
Recurrente: Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

25. Según resulta del examen del recurso de casación, la parte recurrente plantea medios de casación en los que denuncia falta de valoración de pruebas, falta de motivos y violación al derecho de defensa, aspectos que conciernen a la noción de infracción procesal, cuya naturaleza impone su examen directo, 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.

26. Entre los argumentos de la parte recurrente esgrimidos ante la corte *a qua*, constan los siguientes:

"La parte recurrente empresa Allegro Club de Vacaciones S. A. (Occidental Vacation Club), alega como motivo de su recurso, lo siguiente: "Que en ocasión de la sentencia No. 651-2023-SSEN-00348, de fecha 25/07/2023, en relación a la demanda laboral de fecha 6/11/2021, en pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos y reclamación de indemnización por daños y perjuicios por dimisión justificada, interpuesta por el señor [redacted], esa empresa tiene a bien presentar formal recurso de apelación en contra de la misma, en base a la siguiente rela-ción de hechos y de derecho; que en fecha 06/11/2021 la parte demandante interpuso por ante el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial La Altagracia, una demanda laboral en reclamación de prestaciones, derechos adquiridos e indemnización por daños y perjuicios, por la causa de dimisión justificada, en contra de esa empresa; que en relación a la demanda de referencia, fue dictada en fecha 25/07//2023, la sentencia No.651-2023-SSEN-00348; que para declarar justi-ficada la dimisión del trabajador intimado, el tribunal a-quo lo que hizo fue acoger la demanda,

Exp. núm.: 651-2021-ELAB-00563
Solicitud núm.: 2025-R0445086
Recurrente: Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

sobre la base de una supuesta suspensión ilegal del contrato de trabajo, ya que según el mismo, la empresa suspendió la relación laboral que existía entre las partes, sin haber sido autorizada a ello, en razón de que el Ministerio de Trabajo, según su criterio, no dictó una resolución aco-giéndole la solicitud de suspensión que le fuera formulada, tal como lo hizo constar en el nu-meral 21 de la página 12 de la sentencia, sin tomar en cuenta que el Ministerio de Trabajo, debido a la cantidad de enorme de solicitudes de suspensiones que les fueron realizadas pro-ducto del cierre de las empresas por el Covid 19, durante los años 2020 y 2021, dictó una sola resolución de aplicación general para todas las empresas, no dictando ninguna resolución para ninguna compañía de manera particular ni individual, por lo que, al ser la empresa recurrente, una compañía de ventas de vacaciones, la que al igual que los hoteles y restaurantes fueron de las más afectadas durante la pandemia, y que por tanto, tuvieron durante casi todo el año 2020 y una buena parte del año 2021 que suspender a todo su personal, y a tales fines, llenaron los formularios DGT-9, debido a su cierre operacional, que era el único requisito exigido por el Ministerio de Trabajo, en esos momentos, para procesar su solicitud, y para poder suspender a todo su personal, tal como se comprueba a través de las copias de los formularios de DGT-9 de solicitud de suspensión del año 2020, remitidos al Ministerio de Trabajo, y del Formulario DGT-12 de levantamiento de suspensión, anexos a este recurso, por lo que el argumento del Juzgado a-quo, para acoger la demanda del trabajador antes citado, constituye una violación a la ley, ya que dicho fallo está fundamentado sobre la base de premisas y presunciones persona-les incorrectas de parte del Juez a-quo, que no soporta ningún tipo de análisis jurídico por lo descabellado y barbaridad de su fallo, lo que amerita solo por este punto, que la sentencia im-pugnada sea revocada, por todas las razones anteriormente indicadas; que además de lo prece-dentemente transcrito, el tribunal a-quo, dejó de ponderar documentos importantes de la causa, que les fueron depositados en el

expediente, como fue la constancia de todos los pagos recibidos por el trabajador a través del programa FASE I, desde el primer momento en que fue suspen-dido, documentos de los cuales también se anexan copia a este recurso, con lo que queda de-mostrado, que no estaba suspendido ilegalmente como erróneamente alega el tribunal de primer grado, ya que si realmente hubiese estado suspendido ilegalmente como expuso en las motiva-ciones de su sentencia, el trabajador no hubiese recibido el pago de esos subsidios, cuyo requi-sito primordial, para poder hacerlo, era primero, que se encontrara suspendido legalmente, se-gundo, que la empresa se encontrara al día en el pago de la TSS"

27. Antes de plasmar sus motivos, la sentencia impugnada recoge las pruebas aportadas por la ahora recurrente:

"En los medios probatorios que las partes aportaron al proceso consta lo siguiente: Parte recurrente Documentales: A.1) Recurso de apelación de fecha 31/08/2023; ... 9) Copia de detalle de pago subsidio fase I a nombre del señor [redacted], (3) páginas; 10) Copia contrato suspensión de trabajo por mutuo acuerdo (2) páginas de fecha 14/07/2020; 11) Copia de formulario de vacaciones correspondiente al período del 12/5/2021 al 19/05/2021; 12) Copia de comprobante de pago de vacaciones del mes de mayo año 2021" (sic).

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

"7. Mediante comunicación de fecha 26/07/2021, el señor [redacted], comunicó a la Autoridad Local de Trabajo del municipio de Bávaro, que puso término por dimisión al contrato de trabajo que le unía a la empresa Allegro Club de Vacaciones S. A. (Occidental Vacation Club). 8. Conforme a la

Exp. núm.: 651-2021-ELAB-00563
Solicitud núm.: 2025-R0445086
Recurrente: Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

comunicación antes indicada, la referida dimisión se fundamenta en los hechos siguientes: por haberle inducido a erros respecto a las condiciones del contrato de trabajo; por dispensarle malos tratamientos al limitarle el acceso a clientes con buen potencial de comprar de paquetes turísticos; por reducir el salario de forma ilegal; por existir peligro para su salud y seguridad por no cumplir con las regulaciones de seguridad y salud en el trabajo; por declararlo tardíamente en la Seguridad Social y con un salario inferior al real; por no tener constituido un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; y no cumplir a cabalidad con la ley 87-01 de Seguridad Social; no pago de vacaciones, salario de navidad y participación en los beneficios de la empresa; entre otras causas (ilegibles). 9. La 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 de este Código. El trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo, presentando su dimisión, por cualquiera de las causas que indica el artículo 97 del Código de Trabajo (Arts. 96 y 97 CT). 10. Al trabajador dimitente le corresponde demostrar que el empleador cometió las faltas invocadas por él para poner fin al contrato de trabajo mediante el ejercicio de la dimisión, no estando obligado el empleador a probar la ausencia de esas faltas. 11. Se exime de la carga de la prueba al trabajador sobre los hechos que establecen los documentos que el empleador, de acuerdo con este Código y sus reglamentos, tiene la obligación de comunicar, registrar y conservar, tales como planillas, carteles y el Libro de Sueldos y Jornales. 12. Entre los hechos que fundamentan la dimisión también está no pago de vacaciones y salario de navidad, cuyo pago debió haber probado la empresa recurrente y no lo hizo, por lo que esta Corte da por ciertas las alegaciones del trabajador recurrido, en este sentido. 13. La parte recurrente aportó al proceso copias de los formularios DGT-9 de los meses de abril julio, septiembre y diciembre año 2020, de solicitud de suspensión de los efectos del contrato de trabajo depositados en el Ministerio

de Trabajo, donde en la casilla 13 del listado de los trabajadores cuya suspensión se solicita figura el nombre [redacted]; y el formulario DGT12/21 de notificación de cese de suspensión de los efectos del contrato de trabajo, donde figura el nombre [redacted] en la casilla 10, con una fecha de notificación de cese de suspensión de 01/01/2021. Pero no aportó al proceso la resolución emitida por el Director [redacted] que autorizó a la empresa recurrente a suspender el contrato de trabajo del señor [redacted]. 14. Es justificada la dimisión del trabajador por su empleador negarse a pagar el salario o reanudar el trabajo en caso de suspensión ilegal de los efectos del contrato de trabajo; y por incumplir con una obligación sustancial a su cargo (Art. 97 ordinales 3° y 14° CT), como ocurre en la especie. 15. Si como consecuencia de la dimisión surge contención entre las partes y el trabajador prueba la justa causa invocada por él, el tribunal declarará justificada la dimisión y condenará al empleador a las mismas indemnizaciones que prescribe el artículo 95 para el caso de despido injustificado. 16. Si el empleador no prueba la justa causa invocada como fundamento del despido, el tribunal declarará el despido injustificado y resuelto el contrato por causa del empleador y, en consecuencia, condenará a este último a pagar al trabajador los valores siguientes: 1o. Si el contrato es por tiempo indefinido, las sumas que correspondan al plazo del preaviso y al auxilio de cesantía. 2o. Si el contrato es por cierto tiempo o para una obra o servicio determinado, la mayor suma entre el total de salarios que faltare hasta el vencimiento del término o hasta la conclusión del servicio o la obra convenidos y la suma que habría recibido en caso de desahucio, a menos que las partes hayan fijado por escrito una suma mayor. 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 Estas sumas gozan de las garantías establecidas en el artículo 86. Las disposiciones de este

Exp. núm.: 651-2021-ELAB-00563
Solicitud núm.: 2025-R0445086
Recurrente: Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

inciso no serán aplicables cuando surja un litigio que no sea por despido (Art. 95 CT). 17. En la especie, por haber quedado establecida la justa causa de la dimisión ejercida por el recurrido señor [redacted], las indemnizaciones previstas por la disposición legal anteriormente citada, deben ser acogidas a su favor, confirmando en este aspecto la sentencia apelada" (sic).

29. La necesidad de motivar las sentencias por parte de los jueces constituye una obligación y una garantía fundamental del justiciable de inexcusable cumplimiento que se deriva del contenido de las disposiciones, claras y precisas del artículo 141 del Código de Procedimiento Civil, que en la materia que nos ocupa se encuentran prescritas 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[3] y exige la observancia de determinadas menciones consideradas sustanciales, esto es, los fundamentos de hecho y de derecho que le sirvan de sustentación, así como las circunstancias que han dado origen al proceso.

30. En esa línea, la jurisprudencia constante de esta Tercera Sala ha referido que: *el juez de fondo hará un uso correcto de su poder soberano de apreciación cuando se avoque a ponderar todas las pruebas aportadas, ya que cualquier prueba emitida podría tener influencia en la resolución del caso*[4], lo que indica, *(…) que los jueces*

[3] SCJ, Salas Reunidas, sent. núm. 2, 12 de diciembre de 2012, BJ. 1228.
[4] SCJ, Tercera Sala, sentencia núm. 8, 8 de agosto de 2001, BJ. 1089.

están obligados a examinar la integralidad de las pruebas aportadas al debate, pues en caso contrario estarían violentando el derecho de defensa[5].

31. Como presupuesto esta Tercera Sala verifica que la corte *a qua* declaró la dimisión ejercida 26 de julio de 2021 como justificada por el empleador no demostrar: a) el pago de vacaciones y salario de Navidad y b) que la suspensión del contrato de trabajo de los meses abril, julio, septiembre y diciembre de 2020 haya sido autorizada por el Ministerio de Trabajo, precisando que el trabajador volvió a reintegrarse a sus labores el 1 de enero de 2021.

32. Del estudio del expediente y de los motivos contenidos en la sentencia impugnada, esta Tercera Sala advierte que la corte *a qua* no tomó en consideración las pruebas tendentes a demostrar el pago de vacaciones y el pago de salario de Navidad conforme a la duración del contrato de trabajo por un (1) año, seis (6) meses y diecisiete (17) días desde el 10 de enero de 2020 hasta el 26 de julio de 2021, pues se advierten formulario de vacaciones, comprobante de pago y transacción bancaria en el que se indica que el trabajador tomó vacaciones del *12 de mayo 2021* al *19 de mayo del 2021* y que se le pagó *10,454.89*, y los detalles de pago en el que se visualiza que el programa

[5] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 15, 15 de abril 2015, BJ. 1253, páginas 1164-1165.

Exp. núm.: 651-2021-ELAB-00563
Solicitud núm.: 2025-R0445086
Recurrente: Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

FASE I pagó a favor del [redacted] lo siguiente: *Su pago referente a la Regalía Diciembre 2020 fue procesado exitosamente por BANCO MULTIPLE BHO LEON S.A.* por la suma de *RD$6,375.00*; documentos que revisten notaria relevancia para la solución de este punto, por lo que debieron ser valorados por los jueces del fondo, sea acogerlos o desestimarlos, máxime cuando el tribunal había indicado que el empleador no aportó prueba alguna, por lo que se retiene el referido vicio.

33. Ahora bien y sin desmérito de lo anterior, en virtud de las consideraciones plasmadas en los puntos 19 y 21 de esta decisión, la corte *a qua* estaba apoderada del recurso de apelación interpuesto únicamente por el empleador, por lo que al condenar al pago de salario de Navidad de 2020, la corte *a qua* no solo incurrió en el vicio previamente retenido, sino que también violentó los principios *No Reformatio in Peius* y *Tantum Devolutum Quantum Appellatum*[6] pues perjudicó al empleador en su único recurso de apelación porque este se había beneficiado de la sentencia de primer grado en cuanto el rechazo del salario de Navidad y al no haber sido interpuesto recurso de apelación por parte del trabajador, el tribunal de alzada estaba impedido de modificar este punto, consideraciones plasmadas en calidad de *obiter dicta* para que consten

[6] SCJ, Primera Sala, sent. núm.21, 13 de noviembre 2002. BJ.1140.

en la decisión, pues el recurrente no ha invocado tal vicio ante esta corte de casación.

34. Por otro lado, la corte *a qua* determinó que el contrato de trabajo quedó suspendido por abril, julio, septiembre y diciembre de 2020 sin la aprobación del Ministerio de Trabajo, de lo que se advierte falta de motivos porque no respondió los argumentos del recurrente centrados en indicar que la autoridad de trabajo había otorgado resoluciones a todos los empleadores a raíz de la pandemia del Covid-19 ni tampoco verificar si esa causal se encontraba dentro del plazo del artículo 98 del Código de Trabajo, lo que el empleador invocó como medio de defensa y es de especial relevancia en la especie en que el tribunal de alzada retuvo una causa ocurrida siete meses antes de la dimisión ejercida, por lo debían ser vertidos motivos concretos al respecto; por ende, los motivos ofrecidos son insuficientes y no responden a los elementos de juicios que le fueron presentados en cuanto a la suspensión del contrato de trabajo, lo que ameritaba un examen integral de la evidencia y una respuesta fundada en derecho, por lo que también se retiene este vicio.

35. En consecuencia, esta Tercera Sala acoge el segundo medio de casación y casa la sentencia impugnada en cuanto al carácter de la dimisión, así como el pago de los derechos adquiridos afectados (vacaciones y salario de Navidad)

para que la corte de envío haga un examen integral del carácter de la dimisión, verifique todas las pruebas aportadas con relación a las causas, responda adecuadamente los medios de defensa de la parte empleadora y verifique si las causas que vaya a analizar respetan el plazo del artículo 98 del Código de Trabajo.

36. Para apuntalar su tercer y último medio de casación la parte recurrente argumenta en suma que, la corte *a qua* de oficio y sin que ninguna de las partes lo solicitara, confirmó la nulidad de una oferta real de pago realizada por la empresa al trabajador en primera instancia, incurriendo así en un fallo *ultra petita* que se considera una extralimitación de sus facultades, pues el empleador no había recurrido ese aspecto de la sentencia de primer grado que impidió a la empresa controvertir la nulidad, además de que ya que la capacidad de declarar nulidades de oficio en materia laboral está reservada al juez de primer grado, por lo que se tipifica falta de base legal y de motivos, violación a los artículos 537 numeral 7mo. del Código de Trabajo y 141 del Código de Procedimiento Civil, que exigen una adecuada fundamentación y que vulnera el derecho a la defensa, tutela judicial efectiva y las reglas del debido proceso en consonancia con la sentencia TC/00039/12 que amerita su casación.

Exp. núm.: 651-2021-ELAB-00563
Solicitud núm.: 2025-R0445086
Recurrente: Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

37. Según resulta del examen del recurso de casación, la parte recurrente plantea un medio de casación en el que denuncia falta de base legal, aspecto que concierne a la noción de infracción procesal, cuya naturaleza impone su examen directo, 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.

38. Como presupuesto esta Tercera Sala precisa que las actuaciones procesales muestra que Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club) solicitó en primer grado que se acogiera su oferta real de pago por entender que satisfacía el monto total de los derechos adquiridos que le correspondían a [redacted], la cual fue declarada nula, procediendo la parte empleadora a recurrir en apelación la sentencia de primer grado y la corte *a qua* a ratificar este aspecto sin ofrecer motivos, ya que no lo consideró un punto controvertido en el presente caso.

39. En ese orden, *la falta de base legal como causal de casación se produce cuando los motivos dados por los jueces no permiten reconocer si los elementos de hecho necesarios para justificar la aplicación de la ley se hallan presentes en la sentencia, ya que este vicio no puede provenir sino de una exposición incompleta de un hecho*

decisivo[7]; en la especie, tal como refiere el recurrente, la sentencia impugnada no hace mención alguna de por qué ratifica la nulidad de la oferta real de pago, a pesar de las argumentos esgrimidos por Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club), por lo que no es posible ejercer control e casación en el presente caso y procede que acoger este aspecto de la sentencia impugnada.

40. Finalmente, esta Tercera Sala acoge el recurso de casación por razones expuestas; en consecuencia, casa la sentencia impugnada en cuanto al monto del salario, la nulidad de la oferta real de pago y el carácter de la dimisión, esto último deja anuladas las determinaciones sobre el salario de Navidad, las vacaciones y la suspensión ilegal del contrato de trabajos al ser retenidos los vicios de omisión a estatuir, falta de motivos y falta de valoración de pruebas relevantes, aspectos que deberán ser respondidos por la corte de envío con las precisiones contenidas en la presente decisión.

41. El párrafo V del artículo 36 de la Ley núm. 2-23 establece que *Cuando la sentencia es casada, el asunto es enviado ante otra jurisdicción de la misma categoría que aquella de la cual emana la sentencia casada, o ante otra sala u otra composición de jueces de la misma jurisdicción …*, lo que aplica en la especie.

[7] SCJ, Primera Sala, sent. num. 13, 5 de febrero de 2014, BJ. 1239.

Exp. núm.: 651-2021-ELAB-00563
Solicitud núm.: 2025-R0445086
Recurrente: Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

42. 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.

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 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. 336-2025-SSEN-00084 de fecha 25 de marzo de 2025, dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo y envía el asunto, así delimitado, ante la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo.

Exp. núm.: 651-2021-ELAB-00563
Solicitud núm.: 2025-R0445086
Recurrente: Allegro Club de Vacaciones, SRL., (Occidental Vacation Club)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa

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