REPÚBLICA DOMINICANA
**SUPREMA CORTE DE JUSTICIA**

**Exp. núm.:** 2[redacted]
Solicitud núm.: 2025-R0692728
**Recurrente:** Oliver Exterminating Dominicana, Corp. Inc.
**Recurrido:** [redacted]
**Materia**: Laboral
**Decisión**: Rechaza

**SCJ-TS-25-3791**[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**, años 182° de la Independencia y 163° de la Restauración, dicta en audiencia pública, la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por la razón social Oliver Exterminating Dominicana Corp., Inc., contra la sentencia núm. 029-2025-SSEN-00160, de fecha 23 de mayo de 2025 dictada por la Segunda Sala

**Exp. núm.:** 2[redacted]
Solicitud núm.: 2025-R0692728
**Recurrente:** Oliver Exterminating Dominicana, Corp. Inc.
**Recurrido:** [redacted]
**Materia**: Laboral
**Decisión**: Rechaza

de Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

*I. Trámites del recurso*

1. El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 7 de julio de 2025, vía el portal de la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, suscrito por los Lcdos. [redacted] y [redacted], actuando como abogados constituidos de la razón social Oliver Exterminating Dominicana Corp., Inc., representada por [redacted].

2. La defensa al recurso de casación fue presentada por [redacted], mediante memorial depositado en fecha 30 de julio de 2025, en la secretaría general de la suprema Corte de Justicia, suscrito por su abogada constituida Lcda. [redacted]

*II. Antecedentes*

3. Sustentada en una alegada dimisión justificada, [redacted], incoó una demanda en reclamación de pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos, aplicación del ordinal 3º del artículo 95 del Código de Trabajo e indemnización por daños y perjuicios, contra la razón

**Exp. núm.:** 2[redacted]
Solicitud núm.: 2025-R0692728
**Recurrente:** Oliver Exterminating Dominicana, Corp. Inc.
**Recurrido:** [redacted]
**Materia**: Laboral
**Decisión**: Rechaza

social Oliver Exterminating Dominicana Corp., Inc., [redacted] y [redacted], dictando la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 0050-2024-SSEN-00164, de fecha 20 de mayo de 2024, la cual declaró resiliado el contrato de trabajo por dimisión justificada, con responsabilidad para el empleador, condenándolo al pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos e indemnización supletoria establecida en el ordinal 3º del artículo 95 del Código de Trabajo, y rechazó la demanda en reparación de daños y perjuicios.

4. La referida decisión fue recurrida en apelación de manera principal por la razón social Oliver Exterminating Dominicana Corp., Inc., y de manera incidental por [redacted], dictando la Segunda Sala de Corte de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 029-2025-SSEN-00160, de fecha 23 de mayo de 2025, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

"**PRIMERO:** Declara buenos y válidos los recursos de apelación interpuestos el principal por OLIVER EXTERMINATING DOMINICANA CORP., INC., y el incidental por [redacted], en contra de la sentencia laboral No. 0050-2024-SSEN-00164, de fecha 20 de mayo de 2024, dictada por la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, por haber sido hechos de acuerdo a la ley que rige la materia. **SEGUNDO:** En cuanto al fondo, rechaza los recursos de apelación

**Exp. núm.:** 2[redacted]
Solicitud núm.: 2025-R0692728
**Recurrente:** Oliver Exterminating Dominicana, Corp. Inc.
**Recurrido:** [redacted]
**Materia**: Laboral
**Decisión**: Rechaza

principal e incidental, y en consecuencia confirma la sentencia recurrida. **TERCERO:** Condena a la empresa OLIVER EXTERMINATING DOMINICANA CORP., INC., al pago de las costas a favor de LICDA. [redacted], por los motivos expuestos" (sic).

*III. Medios de casación*

5. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: "**Primer medio**: Error del tribunal a quo al retener como causal de dimisión el no pago de vacaciones. Inexistencia de dimisión justificada. No existe prueba de ninguna de las causales de dimisión invocadas. **Segundo medio:** Falta de motivación. Ausencia de motivación suficiente. Motivación incoherente" (sic).

*IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar*

**Juez ponente: Manuel R. Herrera Carbuccia**

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.

**Exp. núm.:** 2[redacted]
Solicitud núm.: 2025-R0692728
**Recurrente:** Oliver Exterminating Dominicana, Corp. Inc.
**Recurrido:** [redacted]
**Materia**: Laboral
**Decisión**: Rechaza

*V. En cuanto a la admisibilidad del recurso de casación*

7. La parte recurrida solicita en su memorial de defensa de manera principal que se declare inadmisible el recurso de casación en virtud de que la sentencia impugnada no cumple con la cuantía de los veinte (20) salarios mínimos.

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. En ese orden, debe recalcarse que el presente recurso de casación se rige por la Ley núm. 2-23 sobre Recurso de Casación 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,* por lo que mantienen su vigencia las disposiciones del artículo 641 del código citado.

10. 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.*

**Exp. núm.:** 2[redacted]
Solicitud núm.: 2025-R0692728
**Recurrente:** Oliver Exterminating Dominicana, Corp. Inc.
**Recurrido:** [redacted]
**Materia**: Laboral
**Decisión**: Rechaza

11. El estudio de la sentencia impugnada permite advertir que la terminación del contrato de trabajo que existió entre las partes se produjo por la dimisión ejercida en fecha 14 de julio de 2023, momento en el que se encontraba vigente la resolución núm. 01/2023 de fecha 8 de marzo de 2023 dictada por el Comité Nacional de Salarios, que estableció un salario mínimo mensual de veinticinco mil ciento dieciséis pesos con 00/100 (RD$25,116.00), para los trabajadores que prestaban servicios en empresas industriales calificadas como grandes empresas, 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 quinientos dos mil trescientos veinte pesos con 00/100 (RD$502,320.00).

12. La corte *a qua* mantuvo de primer grado las condenaciones por los montos y conceptos siguientes: a) cincuenta y siete mil ochocientos veinte pesos con 61/100 (RD$57,820.61) por 28 días de preaviso; b) ciento trece mil quinientos setenta y seis pesos con 10/100 (RD$113,576.10) por 55 días de auxilio de cesantía; c) veintiséis mil trescientos ochenta y un pesos con 75/100 (RD$26,381.75) por proporción de salario de navidad año 2023; d) veintiocho mil novecientos diez pesos con 2/100 (RD$28,910.28) por 14 días de vacaciones; e) doscientos noventa y cinco mil doscientos cincuenta

y seis pesos con 56/100 (RD$295,256.56) por los meses de salario dejados de percibir, en aplicación del artículo 95, ordinal 3º, del Código de Trabajo; para una suma total en las condenaciones de quinientos veintiún mil novecientos cuarenta y cinco pesos con 30/100 (RD$521,945.30); suma que excede la cuantía aplicable en la especie, por lo que de acuerdo con las disposiciones del artículo 641 del Código de Trabajo, procede rechazar la solicitud de la parte recurrida y continuar con el conocimiento de los medios que fundamentan el recurso de casación.

*VI. Sobre el interés casacional*

13. De conformidad con la Ley núm. 2-23, citada, el recurso de casación se concibe como una vía de derecho que plantea un ámbito regulatorio con eje de optimización en el que prevalece una visión institucional. En el ámbito de la regulación 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]
Solicitud núm.: 2025-R0692728
**Recurrente:** Oliver Exterminating Dominicana, Corp. Inc.
**Recurrido:** [redacted]
**Materia**: Laboral
**Decisión**: Rechaza

14. 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 materia en las que no se requiere que se acredite presupuesto alguno de admisibilidad previa. Nos referimos a las 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.

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

**Exp. núm.:** 2[redacted]
Solicitud núm.: 2025-R0692728
**Recurrente:** Oliver Exterminating Dominicana, Corp. Inc.
**Recurrido:** [redacted]
**Materia**: Laboral
**Decisión**: Rechaza

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 observancia y aplicación corresponde a los juzgados.

16. La naturaleza y esencia del interés casacional en su examen de validación de legitimización es distinto 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, el análisis de los medios de casación promovidos por el recurrente permite advertir que en estos se alega que se incurrió en falta de motivos, falencia que configura el interés casacional presunto por infracción procesal. Por lo anterior, se procede al examen de los medios de casación del recurso sin la necesidad de verificar si en la especie se cumple con las exigencias previstas para el interés casacional objetivo.

**Exp. núm.:** 2[redacted]
Solicitud núm.: 2025-R0692728
**Recurrente:** Oliver Exterminating Dominicana, Corp. Inc.
**Recurrido:** [redacted]
**Materia**: Laboral
**Decisión**: Rechaza

18. Para apuntalar sus dos medios de casación los cuales se reúnen por su vinculación, la parte recurrente alega en esencia que, la corte *a qua* incurrió en error al acoger como causal de dimisión el no pago de las vacaciones, no obstante en el expediente estar depositados los formularios de solicitud de vacaciones debidamente completados y firmados por la extrabajadora y por su supervisor, específicamente los formularios de fechas 16 de mayo de 2022, 23 de noviembre de 2022, 5 de diciembre de 2022 y 21 de febrero de 2023 que demuestran que la trabajadora disfrutó sus vacaciones; el problema radicó, dice el tribunal en que supuestamente el derecho se generó nueva vez en enero de 2023 y no fue demostrado que esas vacaciones fueron disfrutadas o pagadas por la empresa a la fecha de su dimisión el 14 de julio 2023, con cuyo razonamiento la sentencia recurrida incurrió en un error sustancial al ignorar el contenido del artículo 188 del Código de Trabajo, que faculta a las partes la distribución del período de vacaciones, muchas veces dentro del mismo año en que nace el derecho, y no necesariamente dentro del plazo de seis meses de haberse generado el derecho. Es importante resaltar, además, que en el caso concreto no consta prueba alguna de que la trabajadora haya solicitado el disfrute de sus vacaciones dentro de los seis meses y que dichas solicitudes le hayan

**Exp. núm.:** 2[redacted]
Solicitud núm.: 2025-R0692728
**Recurrente:** Oliver Exterminating Dominicana, Corp. Inc.
**Recurrido:** [redacted]
**Materia**: Laboral
**Decisión**: Rechaza

sido injustificadamente denegadas. Si se observa en la certificación de la Tesorería de la Seguridad Social y en los estados de cuenta bancarios de la trabajadora (aportados por ella misma en primer grado), las vacaciones fueron tomadas con disfrute de salario como lo dispone la ley laboral, sin que la alzada valorara las pruebas, sin embargo, la extrabajadora no presentó prueba alguna que se interprete que puede constituir una dimisión justificada; pues una cosa es decir "que el no pago de la compensación por vacaciones constituye una violación al artículo 62 ordinal 7mo., de la Constitución y 97, ordinal 14vo. del Código de Trabajo, porque es una obligación sustancial con la que debe cumplir el empleador" cosa con la cual estamos contestes, y otra muy distinta interpretar que si transcurren 6 meses sin que el empleador presente prueba de que se disfrutaron los 14 días de vacaciones o se hizo un acuerdo escrito con el trabajador entonces la dimisión es válida. En este caso, la trabajadora solicitó vacaciones en febrero 2023 y se le concedió, no hubo más solicitudes. En definitiva, la corte *a qua* hurgó e inventó una causal de dimisión absolutamente inexistente, efectuando el tribunal un razonamiento no se entiende ni se basta por sí mismo, constituyendo esto una motivación insuficiente e incoherente que amerita la casación de la decisión impugnada.

**Exp. núm.:** 2[redacted]
Solicitud núm.: 2025-R0692728
**Recurrente:** Oliver Exterminating Dominicana, Corp. Inc.
**Recurrido:** [redacted]
**Materia**: Laboral
**Decisión**: Rechaza

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

"La trabajadora fundamenta su dimisión, entre otras causas por no el no pago y no permitirle el disfrute de las vacaciones, en ese sentido, conforme sus respectivos escritos ambas partes reconocen que el contrato de trabajo inició el 5 de enero de 2021, por tanto, su derecho se generaba los días 5 de enero de cada año, que para demostrar el cumplimiento de esta obligación la empresa deposita tres copias de documento denominado solicitud de concesión de vacaciones: de fecha 16 mayo de 2022, solicita 2 días, para tomarlas del 19 de mayo al 23 de mayo 2022; 23 de noviembre de 2022, solicita 4 días del 22 al 28 de noviembre 2022; del 5 de diciembre de 2022 solicita 5 días; y del 21 de febrero de 2023, solicita 3 días del 22 al 24 de febrero 2023, todas firmadas por la reclamante; además se depositan comprobantes de pago de estos meses que reflejan los pagos efectuados, los cuales se corroboran con los estados de cuenta del banco Bhd; por su parte la trabajadora depositó correo electrónico enviado por [redacted] el 9 de mayo, sobre pausa de disfrute de vacaciones, remitido a [redacted]; Manuel, pero dicho correo no tiene año, lo que nos impide valorarlo; que de la valoración de los documentos detallados se verifica que al año de la prestación de servicio es decir, el 5 de enero de 2022 a la reclamante le correspondían 14 días de vacaciones, las cuales fueron pagadas; que al momento de la dimisión el 14 de julio de 2023 había generado nuevos derechos por este concepto y transcurrido el plazo 188 del Código de Trabajo; por lo que procede acoger esta causa de dimisión, ya que el no pago de la compensación por vacaciones constituye una violación al artículo 62 ordinal 7mo., de la Constitución y 97, ordinal 14vo. del Código de Trabajo, porque es una

**Exp. núm.:** 2[redacted]
Solicitud núm.: 2025-R0692728
**Recurrente:** Oliver Exterminating Dominicana, Corp. Inc.
**Recurrido:** [redacted]
**Materia**: Laboral
**Decisión**: Rechaza

obligación sustancial con la que debe cumplir el empleador, asimismo restringe los derechos del trabajador percibir su salario durante el tiempo que se encuentra disfrutando su período de descanso por vacaciones; por ende, procede acoger la demanda en pago de prestaciones y los meses de salario en aplicación de las disposiciones del Art. 95 ordinal 3ero., del Código de Trabajo, confirmando la sentencia recurrida en ese punto" (sic).

20. 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, estableciendo la jurisprudencia que *corresponderá al trabajador probar la justa causa de la dimisión*[1], *la cual debe ser aportada en cada instancia, esto es, ante la jurisdicción de primer grado y a nivel de apelación*[2]*;* al juez le corresponde establecer si el acto imputado configura o no la falta prevista en la ley[3]; de igual manera, es pacífico en la jurisprudencia que *en el caso de que se hayan alegado varias causas, bastará con probar una de ellas para que pueda declararse justificada la decisión de poner fin al*

[1] SCJ, Tercera Sala, sent. 11 de julio de 2012, BJ 1220, pág. 1247
[2] Sent. 12 de septiembre de 2001, BJ 1090, pág. 634.
[3] [redacted], Derecho del Trabajo, El Empleo y el Trabajo, 3era Ed., pág. 249.

*contrato*[4]. En la especie, la enunciación de las faltas en las que incurrió el empleador descritas en la comunicación de dimisión consta: … *Por negarse al permitir el Disfrute de Vacaciones. Art. 177, C. T. Por no pagar las Vacaciones.*

21. 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*[5]; 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*[6]; asimismo, como se ha explicado esta corte de casación, el disfrute del derecho implica que en caso de fraccionamiento del período de vacaciones, el último intervalo debe

[4] Sent. 31 de octubre de 2012, BJ. 1223, pág. 2186.
[5] Ob. Cit. Pág. 416
[6] Sent. 7 de diciembre de 2011, BJ . 1213, pág. 1141.

**Exp. núm.:** 2[redacted]
Solicitud núm.: 2025-R0692728
**Recurrente:** Oliver Exterminating Dominicana, Corp. Inc.
**Recurrido:** [redacted]
**Materia**: Laboral
**Decisión**: Rechaza

necesariamente disfrutarse dentro de los seis meses de la adquisición del derecho[7].

22. Destacamos que si bien la jurisprudencia constante ha establecido que las vacaciones son *un derecho adquirido por el trabajador cada vez que cumple un año de prestación de servicio*[8], hay que reiterar que el artículo 188 del Código de Trabajo confiere la gracia al empleador de seis (6) meses desde la fecha de adquisición de este derecho, para el disfrute de este, obviamente por razones atendibles; en el caso, a partir del 5 enero 2023 y hasta el 5 de julio 2023, la recurrida podía disfrutar de su período vacacional, correspondiente a ese año; se verifica de la lectura de la sentencia que tres (3) días fueron disfrutados en el mes de febrero de 2023 a título de vacaciones, formulario que se encuentra depositado en el expediente, sin que haya constancia del disfrute de los días restantes dentro del plazo del referido artículo 188, por lo que siendo la dimisión ejercida el 14 de julio de 2023, el empleador estaba en falta en cuanto a la obligación de disfrute del segundo período, dicho de otra manera, los días restantes de sus vacaciones sí eran exigibles al momento de la dimisión, razón por la cual el examen realizado por la corte *a qua* es adecuado en cuanto a la causa que invocó la extrabajadora y en

[7] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. SCJ-TS-22-0103, 22 de febrero de 2022.
[8] Sent. 14 de noviembre de 2007, BJ. 1164, págs. 1325-1331.

cuanto a la obligación del disfrute de las vacaciones que acogió, lo que no advierte una motivación deficiente como argumenta la ahora parte recurrente, razón por la cual los medios que se examinan deben ser desestimados.

23. Finalmente, el estudio de la sentencia impugnada pone de relieve que la corte *a qua* hizo una correcta apreciación de los hechos y documentos de la causa, exponiendo motivos suficientes y pertinentes que justifican la decisión adoptada, por lo que procede rechazar el presente recurso de casación.

24. 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.

## *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

**Exp. núm.:** 2[redacted]
Solicitud núm.: 2025-R0692728
**Recurrente:** Oliver Exterminating Dominicana, Corp. Inc.
**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 razón social Oliver Exterminating Dominicana CORP., INC., contra la sentencia núm. 029-2025-SSEN-00160, de fecha 23 de mayo de 2025 dictada por la Segunda Sala de Corte de Trabajo del Distrito Nacional, 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.

*jm*