REPÚBLICA DOMINICANA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

Exp. núm.: 651-2019-ELAB-00908
Solicitud núm.: 2025-R0978938
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Holiday Village of Punta Cana, SA. (Club Med)
Materia: Laboral
Decisión: Incompetencia

SCJ-TS-26-1036

[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 *laboral, tierras, contencioso administrativo y contencioso tributario*, regularmente constituida por los magistrados Manuel R. Herrera Carbuccia, presidente, Anselmo Alejandro Bello F., Rafael Vásquez Goico, Francisco Antonio Ortega Polanco y [redacted], jueces miembros, asistidos por la secretaria de la Sala, en la sede de la Suprema Corte de Justicia, ubicada en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, en fecha **29 de mayo de 2026**, año 183° de la Independencia y 163° de la Restauración, dicta en audiencia pública, la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por [redacted], contra la sentencia núm. 655-2025-SSEN-169, de fecha 16 de julio de 2025, dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

REPÚBLICA DOMINICANA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

Exp. núm.: 651-2019-ELAB-00908
Solicitud núm.: 2025-R0978938
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Holiday Village of Punta Cana, SA. (Club Med)
Materia: Laboral
Decisión: Incompetencia

I. Trámites del recurso

1. El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 12 de septiembre de 2025, en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, suscrito por el Lcdo. [redacted], actuando como abogado constituido de [redacted].

2. La defensa al recurso de casación fue presentada por Holiday Village of Punta Cana, SA. (Club Med), representada por [redacted], mediante memorial depositado en fecha 29 de septiembre de 2025, vía el portal digital del Poder Judicial, suscrito por sus abogados constituidos Lcdos. [redacted].

II. Antecedentes

3. Sustentado en un alegado desahucio, [redacted] incoó una demanda en pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos e indemnización conminatoria del artículo 86 del Código de Trabajo, contra la empresa Holiday Village of Punta Cana SA. (Club Med), la cual, a su vez, incoó una demanda en validez de oferta real de pago, dictando el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Altagracia la sentencia núm. 651-2019-

Exp. núm.: 651-2019-ELAB-00908
Solicitud núm.: 2025-R0978938
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Holiday Village of Punta Cana, SA. (Club Med)
Materia: Laboral
Decisión: Incompetencia

SSEN-01188, de fecha 29 de noviembre 2019, que declaró buena y válida la oferta real de pago y consignación hecha por la empresa Holiday Village of Punta Cana, SA. (Club Med), a favor de [redacted], y ordenó a la Dirección General de Impuestos internos (DGII), realizar la entrega de los valores consignados al actual parte recurrente.

4. La referida decisión fue recurrida en apelación por [redacted], dictando la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís la sentencia núm. 336-2023-SSEN-00031, de fecha 3 de febrero 2023, la cual rechazó el recurso de apelación y confirmó en todas sus partes la sentencia impugnada.

5. La precitada decisión fue objeto de un recurso de casación interpuesto por [redacted], en ocasión del cual esta Tercera Sala dictó la sentencia núm. SCJ-TS-24-1227, de fecha 31 de julio de 2024, que casó parcialmente la sentencia y envió el conocimiento del asunto ante la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo.

6. En ocasión del envío dispuesto, la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo dictó la sentencia núm. 655-2025-SSEN-169, de fecha 16 de julio de 2025, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

Exp. núm.: 651-2019-ELAB-00908
Solicitud núm.: 2025-R0978938
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Holiday Village of Punta Cana, SA. (Club Med)
Materia: Laboral
Decisión: Incompetencia

"PRIMERO: RECHAZA el recurso de apelación de fecha 17 de mayo del 2021 interpuesto por Sr. [redacted] contra la sentencia núm. 651-2019-SSEN-01188 de fecha 29 de noviembre de 2019 del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de la Altagracia. Se confirma la sentencia impugnada. **SEGUNDO:** se compensan las costas" (sic).

III. Medios de casación

7. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: "**Primer medio**: Violación a la ley: específicamente al artículo 16 del Código de Trabajo principio XIII. Error grave y carencia de base legal a cargo de los jueces de la alzada. **Segundo medio:** Violación a la tutela judicial efectiva y debido proceso y violación al derecho de defensa consagrados en el artículo 69, primera parte y ordinal 4, de la Constitución de la República. Falta de estatuir respecto a conclusiones presentadas por el recurrente, interpuesta por el recurrido" (sic).

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar

Juez ponente: Francisco Antonio Ortega Polanco

8. Tratándose, en la especie, de un segundo recurso casación, esta sala procederá a determinar su competencia, previo a toda valoración de los medios que lo sustentan; al respecto la Ley núm. 2-23 de fecha 17 de enero de 2023, sobre Recurso de Casación, establece en su artículo 6 que la Tercera

Exp. núm.: 651-2019-ELAB-00908
Solicitud núm.: 2025-R0978938
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Holiday Village of Punta Cana, SA. (Club Med)
Materia: Laboral
Decisión: Incompetencia

Sala de la Suprema Corte de Justicia conocerá, en las materias propias de su competencia, de los primeros recursos de casación sobre cualquier punto de derecho, mientras que las Salas Reunidas conocerán de los segundos y excepcionales recursos de casación sobre un mismo punto de derecho ya juzgado por la Tercera Sala o sobre puntos mixtos.

9. Por lo antes transcrito, resulta oportuno hacer un recuento del fundamento jurídico de las decisiones emitidas, tanto por la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, como por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís y de la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo, a fin de verificar si esta alzada está en presencia de un segundo recurso de casación que impugna el mismo punto abordado en la casación previamente producida y determinar si este tribunal resulta competente para dirimir la controversia de que se trata.

10. A propósito del recurso de apelación que ejerció la actual parte recurrente, la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís, mediante la sentencia núm. 336-2023-SSEN-00031, de fecha 3 de febrero 2023 rechazó en cuanto al fondo el recurso de apelación interpuesto y confirmó en todas sus partes la sentencia impugnada, sustentada en las siguientes consideraciones:

Exp. núm.: 651-2019-ELAB-00908
Solicitud núm.: 2025-R0978938
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Holiday Village of Punta Cana, SA. (Club Med)
Materia: Laboral
Decisión: Incompetencia

"EN CUANTO AL CONTRATO DE TRABAJO, DURACIÓN, SALARIO Y OFRECIMIENTOS REALES DE PAGOS Y CONSIGNACIÓN 6.- Que del estudio y análisis del escrito de apelación, del escrito de defensa y la sentencia recurrida se pone de manifiesto que el contrato de trabajo entre las partes no es un hecho contestado, como tampoco lo es el salario devengado por el trabajador [redacted], quien laboraba como Chef en el Hotel Holiday Village Of Punta Cana (Club Med), devengando un salario mensual de RD$72,937.60, hecho no contestado entre las partes, a pesar de indicar en su escrito de apelación -dicho trabajador- que su salario era de RD$72,900.00 pesos mensuales (párrafo 02, pág. No. 1) y confesar ante esta Corte en fecha 17 de mayo del 2022 (fecha en que declaró), que era de RD$72,000.00; por tanto, la empresa empleadora le reconoce un salario mensual mayor que indicado por el propio trabajador y salario mayor que el reclamado (RD$72,937.60), que tuvo en cuenta el empleador para realizar ofrecimientos reales, tal como se indica en el Acto No. 291-2019 de fecha 04 de júlio'2019, del ministerial [redacted], alguacil ordinario de la Cámara Civil y Comercial de la Corte de Apelación del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís. 7.Que en el presente caso, es controvertido entre las partes el hecho de alegar el trabajador [redacted] que la empresa empleador no le quiere reconocer el tiempo de labor anterior al año 2015, que "duró trabajando allá 20 años, ellos me desahuciaron, pero están reconociendo derechos a partir del 2015, hasta la fecha del desahucio, habiendo yo empezado a trabajar en el 1998, entonces yo estoy reclamando ese tiempo que yo le trabajé a la compañía que ellos no me están reconociendo, creo que es injusto que la compañía no me reconozca mi derecho anterior al 2015". Que firmó un contrato de trabajo en fecha "09-de diciembre de 1998", "un contrato de trabajo por tiempo determinado". Que lo "liquidaban" (pago prestaciones laborales), pero que eran "avances" "a

Exp. núm.: 651-2019-ELAB-00908
Solicitud núm.: 2025-R0978938
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Holiday Village of Punta Cana, SA. (Club Med)
Materia: Laboral
Decisión: Incompetencia

término de cada contrato", porque él se "quedaba ahí, yo seguía trabajando por tiempo indefinido". "Yo recibía avances a prestaciones laborales, cada vez que terminaba un contrato" y que "firmaba recibo de descargo a término de los contratos". 8. Vista la confesión del propio trabajador y el "Contrato de trabajo por tiempo indeterminado" de fecha 09 de diciembre de 1999, firmado por trabajador [redacted] y la sociedad "Newco, S.A., "propietaria de la Aldea de Vacaciones Club Med" (según indica dicho contrato); contrato de trabajo que fijaba un salario mensual de RD$9,000.00 e indica en su "Articulo IX", que "entrara en vigencia el día 09 de diciembre de 1999 y finalizará el 31 de octubre del 2000" y en el expediente no existe prueba de que dicho trabajador siguiera laborando a partir de la finalización de este contrato, sino que cinco años después de terminado este contrato, o sea, en el año 2015, la empresa reconoce que el señor [redacted] inició contrato de trabajo con dicha empresa, hasta el 12 de junio de 2019, cuando fue desahuciado. El propio trabajador confiesa en su comparecencia personal, que su empleador Holiday Village of Punta Cana (Club Med), le pagaba sus liquidaciones anuales, o sea, sus prestaciones laborales, por lo cual dicho trabajador firmaba un "desistimiento general de acción" al ser desinteresado, confesando el día 17 de mayo 2022 al comparecer ante esta Corte: "ellos me desahuciaron, pero están reconociendo derechos a partir del 2015, hasta la fecha del desahucio", pero que "la compañía no le reconoce" que comenzó a trabajar en el año 1998, y no existe prueba de que el trabajador [redacted] laboraba antes del año 2015, salvo el tiempo laborado entre el 09 de diciembre de 1999, hasta el 31 de octubre 2000; por tanto, la oferta real de pago de que se trata debe ser declarada buena y válida tal como lo hizo el juez a-quo, pues además, no se discute el monto ofertado, sino que, el tiempo anterior al año 2015, que tal como se indica más arriba no se ha sido probado por dicho trabajador. Que por Acto No.

Exp. núm.: 651-2019-ELAB-00908
Solicitud núm.: 2025-R0978938
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Holiday Village of Punta Cana, SA. (Club Med)
Materia: Laboral
Decisión: Incompetencia

291/2019 de fecha 4 de julio de 2019, de la ministerial Ditza Y. Guzmán Molina, alguacil ordinario de la Cámara Civil y Comercial de la Corte de Apelación del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís, dicha Empresa, ofertó pagar al señor [redacted] prestaciones laborales y derechos adquiridos, siendo consignada por ante la Dirección General de Impuestos Internos de San Pedro de Macorís, la suma de RD$179,839.00, mediante cheque de administración certificado número 248019, girado y certificado por el Banco de Reservas de la República Dominicana, en fecha 04 de julio de 2019, mediante el Acto No. 295-2019 de fecha 05 de julio de 2019, de la ministerial Ditza Y. Guzmán Molina, alguacil ordinario de la Cámara Civil y Comercial de la Corte de Apelación del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís. 10. No obstante lo anteriormente expresado, existe depositado en el expediente la "hoja de cálculo de terminación" de contrato de trabajo de cada año: 2015, 2016, 2017 y 2018, donde se desglosan los pagos de prestaciones laborales y derechos adquiridos, por lo que dicho trabajador expedía y firmaba sus respectivos "desistimiento general de acciones", sin ningún tipo de reservas ni acciones, siendo el último de fecha 08 de octubre del 2018, donde dicho trabajador hace constar de manera clara y fehaciente que "desiste desde ahora y para siempre de la manera más formal y expresa de cualquier demanda o acciones legales, que le puedan convenir a las leyes dominicanas y de cualquier otro lugar donde el Holiday Village of Punta Cana S.A. y/o Club Med, tengan sucursales o intereses económicos, sobre todo en el aspecto laboral, civil o penal, ya que, La Primera Parte reconoce haber recibido la totalidad de sus prestaciones laborales, que el Código de Trabajo vigente le otorga a los trabajadores" y que las partes se comprometen a no reclamar o interponer en ningún tipo de acción o reclamación legal o extrajudicial que sea consecutiva del vínculo del contrato de trabajo que ligaba a las partes "y

si lo hiciere esta será nulo de toda nulidad.- En consecuencia la presente renuncia es válida para el presente, para el pasado y para el futuro", y siendo que el pago de estos derechos fue realizado en fecha 11 de septiembre 2018, recibiendo en esta última ocasión la suma de RD$39,789.71, el trabajador hizo constar que no "tenía que reclamar ninguna suma adicional por haber sido todas incluidas en esta liquidación", por lo tanto: es válido el recibo de descargo si el trabajador realmente recibió el pago indicado (sentencia del 23 de junio del 1999, [redacted]. No. 1063, Págs. 164-171). También es válido el recibo de descargo, cuando se da descargo y no se hace reserva de reclamar derechos (sentencia del 5 de abril del 2000, [redacted]. No. 1073, Págs. 16-24). Por tales motivos las pretensiones de la parte recurrente carecen de fundamentos y de base legal, por lo cual deben ser desestimadas y consecuentemente confirmada la sentencia recurrida" (sic).

11. En ocasión del recurso de casación interpuesto por [redacted] contra la referida decisión, esta Tercera Sala dictó la sentencia núm. SCJ-TS-24-1227, de fecha 31 de julio de 2024 antes referida, mediante la cual dispuso la casación parcial de la sentencia en cuanto al tiempo de servicios y el ofrecimiento real de pago, sustentada en los motivos siguientes:

"24. En relación con el tiempo de prestación de servicios, es preciso transcribir la jurisprudencia constante de la materia que reza así: El artículo 16 del Código de Trabajo exime a los trabajadores de probar los hechos que se establecen en los documentos que los empleadores deben registrar y conservar ante las autoridades de trabajo, tales como son la planilla de personal y el libro de sueldos y jornales. Siendo la duración del contrato de trabajo uno de los hechos que el trabajador no está obligado a probar, lo que

significa que se presume como cierto el tiempo invocado por un trabajador demandante, hasta tanto el empleador demandado demuestre que la relación tuvo un término menor, ya sea mediante la presentación de la planilla de personal o por otro medio. 25. Ha sido criterio sostenido de esta Tercera Sala que: … para que una oferta real de pago tenga un efecto liberatorio, es necesario que la misma sea formulada siguiendo el procedimiento establecido por la ley y que la suma ofertada sea significante para cubrir la deuda que se pretende pagar, cumplido lo cual se considera válida. 26. En ese mismo sentido también ha reiterado que la oferta real de pago debe cubrir las prestaciones laborales ordinarias (preaviso y cesantía) y los días dejados de pagar a partir de las disposiciones del artículo 86 del Código de Trabajo, si la misma cubre la totalidad de dichos valores es válida;en ese tenor, no basta que el empleador formule una oferta real de pago a un trabajador objeto de un desahucio para que cese su obligación de pagar un día de salario por cada día de retardo en el pago de las indemnizaciones por omisión de preaviso y auxilio de cesantía, sino que es necesario que la suma ofertada responda a los derechos que por ese concepto corresponde al trabajador, siendo menester que la oferta incluya la totalidad de dichas indemnizaciones para que la obligación sea plena. 27. La sentencia es un acto auténtico que debe bastarse a sí mismo y, en la especie, la corte a qua no precisa en detalles en qué consistió la oferta real de pago que declaró suficiente, como tampoco describe la fecha exacta de inicio de la relación laboral, cómo calculó las cantidades ofertadas por concepto de prestaciones laborales ordinarias (preaviso y cesantía), ni cuáles eran los valores que le correspondían al trabajador sobre la base de tiempo y salario acogidos por esta, si habían transcurrido más de diez (10) días en virtud a la aplicación del artículo 86 del Código de Trabajo, como tampoco si procedía o no utilizar la totalidad o la proporcionalidad del pago de un día de salario

por cada día de retardo o validar la oferta parcialmente y ordenar el pago de la diferencia dejada de pagar; que al no examinarla bajo los parámetros establecidos en las citadas jurisprudencias, incurrió en una evidente falta de base legal, por lo que procede casar la sentencia impugnada en ese aspecto" (sic).

12. Apoderada la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo, como tribunal de envío, dictó la sentencia núm. 655-2025-SSEN-169, de fecha 16 de julio de 2025, decisión hoy impugnada y que como fundamento contiene las siguientes consideraciones:

"15. Tiempo a. En lo referente al tiempo de labor, el trabajador recurrente alega un tiempo de 20 años de servicios y la empresa recurrida alega un tiempo de 4 años, 0 meses y 25 días. b. El artículo 16 del Código de Trabajo impone al empleador de probar aquello que está bajo su responsabilidad, como los registros, libros, etc. En esas líneas era y es un deber del empleador probar lo contrario del tiempo establecido por el trabajador. c. Consta copia de los recibos de cálculo de los años 2015, 2016, 2017 y 2018. d. Consta copia del recibo de descargo de los años 2015, 2016, 2017 y 2018. e. Consta copia del desistimiento de acción y reconocimiento de haber recibido las prestaciones laborales, de los años 2015, 2016, 2017 y 2018. f. Copia de cheque núm. 001406, 001886, los años 2015, 2016, 2017 y 2018 por concepto o de pago de prestaciones. 16. Se aprecia detalladamente y se pondera las pruebas del punto anterior, el recibo de cálculo, de descargo y de desistimiento se puede ponderar lo siguiente: a. El recibo de cálculo de fecha 28 de octubre de 2015, estipula que la fecha de salida es el 31 de octubre de 2015, cuyo cálculo es por un tiempo de 5 meses y 13 días. Motivo: fin del contrato, tiene la firma del trabajador. b. Si partimos de este primer recibo, la

Exp. núm.: 651-2019-ELAB-00908
Solicitud núm.: 2025-R0978938
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Holiday Village of Punta Cana, SA. (Club Med)
Materia: Laboral
Decisión: Incompetencia

cual se corrobora con el desistimiento y el cheque del 2015, por demás, el trabajador en su comparecencia ante la Corte de San Pedro de Macorís reconoció que firmó dichos documentos y que se le pagaba como avances. e. Ese documento, antes referido, deja fuera de cualquier duda razonable la veracidad del mismo, pues, está corroborado con otros y por el propio trabajador, en esas líneas, sin que haya otra prueba que contradiga lo allí dicho, se recoge y pondera una fecha de inicio. f. Si la fecha de salida es el 31 de octubre del 2015, en ese entonces, y se pagó por 5 meses y 13 días, ¿Cuál fue la fecha de inicio? El 17 de mayo del 2015. Esta fecha da como resultado un cálculo para la liquidación del 2015 de 5 meses y 17 días. g. Tal como se ha dicho, no hay ninguna otra prueba que contradiga estos documentos, por tanto, la Corte da por establecida que el contrato de trabajo inicio el 15 de mayo del 2015 y termina por desahucio el 12 de junio del 2019, por tanto, tuvo una duración de 4 años y 25 días, tal como estableció la empresa recurrida. 17. Ya establecida el salario de RD$ 72 937 60 pesos mensuales y la fecha de inicio del contrato de trabajo el 15 de mayo del 2015 y terminación el 12 de junio del 2019, por tanto, una duración de 4 años y 25 días, se pondera la oferta real de pago de la siguiente manera. a. El contrato de trabajo termina el 12 de junio del 2019 por causa de desahucio. b. El preaviso para un trabajador de 4 años es de 28 días y con un salario de RD$ 72 937 60 pesos mensuales le corresponden RD$ 85 700 91 pesos. c. En cuanto a la cesantía corresponde 84 días para un total de RD$ 257 102 74 pesos. d. El total de prestaciones labores es de RD$ 342 803 65 pesos. e. El pago de proporción de salario de navidad es de RD$ 33 429 73 pesos. f. La oferta real de pago es de fecha 4 de julio de 2019, tal como se indica en punto 13, letra "k" de la presente sentencia. Luego, si el contrato termina por desahucio el 12 de junio del 2019, hubo transcurrido después de los 10 días que establece la ley, debe pagarse 13 días por el artículo 86 de la ley, es decir, debe

agregarse a las prestaciones laborales un monto RD$ 39 789 76 pesos. g. La totalidad de las prestaciones laborales, lo previsto en el artículo 86, la proporción del salario de navidad asciende a un monto de RDS 419 023 13 pesos. 18. Establecido el monto total correspondiente, ¿Procede hacerle el descuento de las liquidaciones anuales? a. El trabajador reconoció, según acta de audiencia en la Corte de Apelación de San Pedro de Macorís, que firmó los recibos, cálculos, descargo, desistimiento de fecha 2015, 2016, 2017 y 2018, ya referidos en las letras "c, d, e, f' del punto 15 de la presente sentencia. b. Es un hecho incuestionable dichos pagos como avance y/o liquidación de prestaciones laborales; ese orden, procede descontar de la totalidad calculada en la letra "g" del punto 17 de la presente sentencia. c. La totalidad de los montos pagados por liquidación es de RDS 239 184 61 pesos, por lo que procede descontarlo al monto total de RD$ 419 023 13 pesos. e. El resultado final a pagar, según las deducciones aplicadas, es de RD$ 179 838 53 pesos, tal como calculó el empleador recurrido. 19. ¿Es correcta la oferta real de pago? a. La referida oferta real de pago, señalada en la letra "k" del punto 13 de esta sentencia es totalmente correcta, porque ofertó las prestaciones laborales, proporción del salario de navidad y lo previsto en el artículo 86 referente a los días caídos, tal como se ha desarrollado en párrafos anteriores; por demás, es correcto la aplicación de la deducción antes mencionada sobre los pagos de liquidación o avance reconocida por el propio trabajador. b. Por razones dadas en el contenido de la presente sentencia, rechaza el recurso de apelación y confirma la sentencia impugnada sin necesidad de hacerlo constar en el dispositivo de la presente sentencia. 20. Al ser estos los únicos puntos de casación, la Corte no procederá a la evaluación de los demás aspectos por carecer de objeto" (sic).

13. En el caso de que se trata, es preciso señalar que lo que determina, de forma inequívoca, la competencia de las Salas Reunidas de la Suprema Corte de Justicia —o de esta Tercera Sala— es que se haya verificado un segundo recurso de casación sobre el mismo punto con respecto del primero, lo cual implica analizar la motivación dada por esta alzada al momento de conocer el recurso de casación de que se trate, así como la motivación dispensada por la corte de envío, para relacionar todo ello con los medios de casación en el segundo recurso de casación.

14. En ese sentido, en el desarrollo de su primer y segundo medios de casación, la parte recurrente expresó lo siguiente:

"PRIMER MEDIO Violación a la ley: específicamente a los artículos 16 del Código del código de trabajo principio. XIII Error grave y carencia de base legal a cargo de los jueces de la alzada. I Considerando, que con solo estudiar que la propia Suprema Corte de Justicia en la sentencia SCJ-TS-24-1227 en su página 16 párrafo 24 estableció lo siguiente: "En relación con el tiempo de prestación de servicios, es preciso transcribir la jurisprudencia constante de la materia que reza así: El artículo 16 del Código de Trabajo exime a los trabajadores de probar los hechos que se establecen en los documentos que los empleadores deben registrar y conservar ante las autoridades de trabajo, tales como son la planilla de personal y el libro de sueldos y jornales. Siendo la duración del contrato de trabajo uno de los hechos que el trabajador no está obligado a probar, lo que significa que se presume como cierto el tiempo invocado por un trabajador demandante,

hasta tanto el empleador demandado demuestre que la relación tuvo un término menor, ya sea mediante la presentación de la planilla de personal o por otro medio." Otro estudio realizado a la sentencia hoy impugnada lo estable la propia Suprema Corte de Justicia en la sentencia de envió SCJ-TS-24-1227 en su página 16 párrafo 27 dice lo siguiente que es menester precisar: "La sentencia es un acto auténtico que debe bastarse a sí mismo y, en la especie, la corte a qua no precisa en detalles en qué consistió la oferta real de pago que declaró suficiente, como tampoco describe la fecha exacta de inicio de la relación laboral, cómo calculó las cantidades ofertadas por concepto de prestaciones laborales ordinarias (preaviso y cesantía), ni cuáles eran los valores que le correspondían al trabajador sobre la base de tiempo y salario acogidos por esta, si habían transcurrido más de diez (10) días en virtud a la aplicación del artículo 86 del Código de Trabajo, como tampoco si procedía o no utilizar la totalidad o la proporcionalidad del pago de un día de salario por cada día de retardo o validar la oferta parcialmente y ordenar el pago de la diferencia dejada de pagar; que al no examinarla bajo los parámetros establecidos en las citadas jurisprudencias, incurrió en una evidente falta de base legal, por lo que procede casar la sentencia impugnada en ese aspecto" Estudiando la sentencia 655-2025-SSEN-169 dictada por la Corte de Trabajo del departamento judicial de Santo Domingo/Este, en fecha 16 de Julio del 2025, para motivar y establecer que la oferta estuvo bien hecha la corte a-qua estableció la fecha del inicio del contrato de trabajo sin base legal que es EL MAYOR PUNTO CONTROVERTIDO, ¿Por qué sin base legal? Porque legalmente no hay un documento depositado por la parte demandada que establezca la fecha del inicio del contrato de trabajo, ni en primera instancia, ni en la corte, ni en la suprema corte de justicia lo que carece de fundamento jurídico que la corte a-qua lo allá (sic) establecido sin ninguna documentación, pero más aún ni la

propia parte demandada ha dicho que la fecha de inicio del contrato de trabajo es el día 17 de mayo del 2015 como lo estableció la corte a-qua, más bien ha dicho sin ninguna base legal que el contrato de trabajo inicio el 18 de mayo del 2015 en su demanda en validez de oferta real de pago. cosa esta que no se presume si no que hay que establecerla por cualquier medio como lo son: Planilla de personal fijo o medio testimonial. Mientras que el Sr. [redacted] no solo lo ha dicho sino que lo ha demostrado por medio del contrato firmado y sellado entre las partes donde se establece que el inicio del contrato de trabajo es en el 1999. (ver contrato de trabajo, anexo 3). SEGUNDO MEDIO Violación a la tutela judicial efectiva y debido proceso, y violación al derecho de defensa consagrados en el artículo 69, primera parte y ordinal 4, de la Constitución de la República. Falta de estatuir respecto a conclusiones presentadas por la recurrente interpuesta por el recurrido. Es menester precisar: que en la sentencia impugnada solo basta con estudiar las páginas 14 y muy específicamente las páginas 15 el estudio psicopedagógico legal y científico que tuvo que hacer la corte a-qua como fórmula errónea de establecer la fecha del inicio del contrato y a la vez contradictoria donde establece que no hay otro documento legal que contradijera el supuesto inicio aun habiendo depositado en todas las instancias el contrato de trabajo que inicia en el 1999 y que la parte demandada no han podido demostrar lo contrario legalmente hablando. Por todo lo ya dicho, Dignos Magistrados, el medio de casación propuesto debe ser admitido con todas sus consecuencias legales" (sic).

15. El examen del segundo recurso de casación evidencia que este tiene por objeto anular la sentencia impugnada, sobre la base de que la jurisdicción de apelación incurrió en una violación al artículo 16 del Código de Trabajo al

fijar el inicio de la relación laboral sin base legal, lo cual derivó, a su entender, que el tribunal de envío incurriera en el vicio de violación a la ley, falta de base legal y violación a la tutela judicial efectiva y debido proceso, aspectos estos que precisamente constituyeron el punto de derecho sobre el cual versó la casación que fue dispuesta por la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, razón por la cual, ante tal comprobación de que el objeto del segundo recurso que apodera a esta alzada está vinculado al punto de derecho juzgado en la primera casación, procede declarar la incompetencia de esta Tercera Sala y declinar dicho expediente a las Salas Reunidas de la Suprema Corte de Justicia, designada por la ley como la competente para dirimir la acción de que se trata.

V. 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: Declara la INCOMPETENCIA de la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia para conocer el recurso de casación interpuesto por Ceferino

Exp. núm.: 651-2019-ELAB-00908
Solicitud núm.: 2025-R0978938
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Holiday Village of Punta Cana, SA. (Club Med)
Materia: Laboral
Decisión: Incompetencia

Sarmiento, contra la sentencia núm. 655-2025-SSEN-169, de fecha 16 de julio de 2025, dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo, por tratarse del mismo punto de derecho.

SEGUNDO: Envía el expediente enunciado a las Salas Reunidas de la Suprema Corte de Justicia para su instrucción y fallo.

TERCERO: Dispone que la presente decisión sea comunicada a las partes.

Firmado: Manuel R. Herrera Carbuccia, Anselmo Alejandro Bello F., Rafael Vásquez Goico, Francisco Antonio Ortega Polanco y [redacted].

[redacted], Secretario General de la Suprema Corte de Justicia, certifico y doy fe que la presente sentencia ha sido firmada digitalmente por los jueces que figuran en la estampa.