REPÚBLICA DOMINICANA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0021755
Recurrente: Mobiliaria Fantail, SRL., (Operadora del Hotel Grand Bahía Prince)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

SCJ-TS-26-1091

[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 la sociedad comercial Mobiliaria Fantail, SRL., (Operadora del Hotel Grand Bahía Prince), contra la sentencia núm. 126-2025-SSEN-00091, de fecha 9 de diciembre de 2025, dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Francisco de Macorís, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0021755
Recurrente: Mobiliaria Fantail, SRL., (Operadora del Hotel Grand Bahía Prince)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

I. Trámites del recurso

1. El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 11 de enero de 2026, vía portal del Poder Judicial, suscrito por los Lcdos. [redacted], [redacted], Camila [redacted], [redacted] y [redacted], actuando como abogados constituidos de la sociedad comercial Mobiliaria Fantail, SRL., (Operadora del Hotel Grand Bahía Prince).

2. La defensa al recurso de casación fue presentada por [redacted], mediante memorial depositado en fecha 16 de enero de 2026, vía portal del Poder Judicial, suscrito por sus abogados constituidos Lcdos. [redacted] y [redacted].

II. Antecedentes

3. Sustentado en una alegada dimisión justificada, [redacted] incoó una demanda en cobro de prestaciones laborales, derechos adquiridos e indemnización por daños y perjuicios, contra la empresa Mobiliaria Fantail, SRL., (Operadora del Hotel Grand Bahía Príncipe), dictando la Cámara Civil, Comercial y de Trabajo del Juzgado de Primera Instancia del Distrito Judicial de Samaná, en atribuciones laborales, la sentencia núm. 540-2025-SSEN-00046, de fecha 3 de julio de 2025, la cual declaró resuelto el contrato de trabajo que unía a las partes por despido justificado, en consecuencia, condenó a la parte demandada al pago de la participación de los beneficios en

la empresa correspondiente a los años 2023 y 2024 y la proporción del salario de Navidad.

4. La referida decisión fue recurrida en apelación, de manera principal, por [redacted], y, de manera incidental, por la empresa Mobiliaria Fantail, SRL., (Operadora del Hotel Grand Bahía Príncipe); dictando la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Francisco de Macorís, la sentencia núm. 126-2025-SSEN-00091, de fecha 9 de diciembre de 2025, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente

"**PRIMERO:** Declara regulares y válidos en cuanto a la forma, los recursos de apelación tanto principal como incidental interpuestos por el señor [redacted] y la empresa Mobiliaria Fantail, S.R.L. (Operadora del Hotel Grand Bahía Príncipe), respectivamente, contra la sentencia núm. 540-2025-SSEN-00046, dictada en fecha 03/07/2025 por la Cámara Civil, Comercial y de Trabajo del Juzgado de Primera Instancia del Distrito Judicial de Samaná, cuyo dispositivo fue antes copiado. **SEGUNDO:** En cuanto al fondo, tal como se examina en los motivos de la presente decisión, la Corte, obrando por contrario imperio: (a) revoca el ordinal primero del fallo apelado y declara justificada la dimisión; (b) revoca los literales "A" y "D" del ordinal segundo del dispositivo de la sentencia impugnada, relativos a participación en los beneficios; y (c) condena a la empresa Mobiliaria Fantail, S.R.L. (Operadora del Hotel Grand Bahía Príncipe), a pagar los siguientes valores a favor del señor [redacted], por concepto de los derechos que a continuación se detallan, sobre la base de un salario mensual de RD$16,800.00 y 5 años y 6 meses laborados: a) RD$19,739.82, por concepto de 28 días de preaviso. b) RD$90,239.19, por concepto de 128 días de auxilio de cesantía. c) RD$4,229.96, por concepto de 6 días de compensación por vacaciones proporcionales. d) RD$1,736.39, por concepto de completivo del salario de Navidad del año 2023. e) RD$41,202.50, por concepto de completivo de 624 horas extras laboradas

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0021755
Recurrente: Mobiliaria Fantail, SRL., (Operadora del Hotel Grand Bahía Prince)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

fuera de la jornada ordinaria de trabajo (416 aumentadas en un 35% y 208 en un 100%). f) RD$102,897.45, por concepto de completivo de 744 horas de servicios extraordinarios prestados durante el descanso semanal y en días feriados, aumentadas en un 100%. g) RD$43,898.31, por concepto de completivo del 15% de 4,380 horas nocturnas laboradas. h) RD$30,000.00 (treinta mil pesos), por concepto de daños y perjuicios. i) Los salarios caídos establecidos por el párrafo tercero del artículo 95 del Código de Trabajo; desde la fecha de la demanda, hasta la fecha en que la sentencia se haga definitiva, sin exceder de seis (6) meses de salarios ordinarios. **TERCERO:** Ordena, además, que para las presentes condenaciones se aprecie la variación en el valor de la moneda durante el tiempo que mediare entre la fecha de la demanda y la fecha en que se pronunció la sentencia, según lo establecido en el artículo 537 del Código de Trabajo. **CUARTO:** Confirma los demás aspectos de la sentencia impugnada. **QUINTO:** Compensa, de forma pura y simple, las costas procesales" (sic).

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. Falta de ponderación de prueba, desnaturalización y defecto de motivación al determinar la forma de terminación del contrato (despido Vs. dimisión). **Segundo medio:** Falta de base legal por errónea aplicación de las reglas del pago de derechos extras. **Tercer medio:** Violación a las reglas de la carga de la prueba y falta de base legal por declaratoria de dimisión justificada sin individualizar ni comprobar de forma concreta y verificable justa causa" (sic).

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar

Juez ponente: **Francisco Antonio Ortega Polanco**

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0021755
Recurrente: Mobiliaria Fantail, SRL., (Operadora del Hotel Grand Bahía Prince)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

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. Incidentes

7. La parte recurrida, [redacted], solicita, en su memorial de defensa, que sea declarada la inadmisibilidad del recurso de casación por no superar la cuantía de los 20 salarios mínimos.

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

a) en cuanto a la inadmisibilidad del recurso por no superar la cuantía

9. Conviene destacar que el recurso de que se trata está regido por la Ley núm. 2-23, que dispone, en la parte final del artículo 11 numeral 3, que *en materia laboral aplica el régimen de la cuantía dispuesto por el Código de Trabajo.*

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… 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.: 2026-R0021755
Recurrente: Mobiliaria Fantail, SRL., (Operadora del Hotel Grand Bahía Prince)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

11. En el caso de que se trata, resulta oportuno precisar que , al momento de la terminación del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el cual se produjo por despido ejercido el día 23 de agosto de 2024, estaba vigente la resolución núm. CNS-03-2023 de fecha 3 de mayo de 2023 dictada por el Comité Nacional de Salarios, la cual estableció un salario mínimo de dieciséis mil ochocientos pesos con 00/100 (RD$16,800.00) mensuales para los trabajadores que laboran en hoteles, casinos, restaurantes, bares, cafés, cafeterías, clubes nocturnos, pizzerías, pica pollos, negocios de comida rápida, chimichurris, heladerías y otros establecimientos gastronómicos no especificados, como en el presente caso, por lo cual el monto de veinte (20) salarios mínimos ascendía a trescientos treinta y seis mil ciento sesenta pesos con 00/100 (RD$336,000.00).

12. El examen de la sentencia objeto del presente recurso de casación pone de manifiesto que la corte *a qua* modificó la sentencia del tribunal de primer grado, para lo cual ordenó: a) revocar el ordinal primero declarando justificada la dimisión; b) revocar los literales "A" y "D" del ordinal segundo de la sentencia impugnada, relativos a participación en los beneficios; y c) se le impuso a la empleadora condenaciones por los montos y conceptos siguientes: a) diecinueve mil setecientos treinta y nueve pesos con 82/100 centavos RD$19,739.82, por concepto de 28 días de preaviso; b) noventa mil doscientos treinta y nueve pesos con 19/100 centavos RD$90,239.19 por

concepto de 128 días de auxilio de cesantía; c) cuatro mil doscientos veintinueve pesos con 96/100 centavos RD$4,229.96, por concepto de 6 días de compensación por vacaciones proporcionales; d) mil setecientos treinta y seis pesos con 39/100 centavos RD$1,736.39, por concepto de completivo del salario de navidad del año 2023; e) cuarenta y un mil doscientos dos pesos con 50/100 centavos RD$41,202.50, por concepto de completivo de 624 horas extras laboradas fuera de la jornada ordinaria de trabajo (416 aumentadas en un 35% y 208 en un 100%); f) ciento dos mil ochocientos noventa y siete mil pesos con 45/100 centavos RD$102,897.45, por concepto de completivo de 744 horas de servicios extraordinarios prestados durante el descanso semanal y en días feriados, aumentadas en un 100%; g) cuarenta y tres mil ochocientos noventa y ocho mil pesos con 31/100 centavos RD$43,898.31, por concepto de completivo del 15% de 4,380 horas nocturnas laboradas; h) treinta mil peos con 00/100 centavos RD$30,000.00 por concepto de daños y perjuicios; y i) cien mil ochocientos pesos con 00/100 (RD$100,800.00), por los salarios caídos establecidos por el párrafo tercero del artículo 95, ordinal 3° del Código de Trabajo, para un total de cuatrocientos treinta y cuatro mil setecientos cuarenta y tres pesos con 62/100 (RD$433,938.62), monto que como es evidente excede los veinte (20) salarios mínimos que establece el artículo 641 del Código de Trabajo, modificado por el artículo 90 de la referida ley sobre

Recurso de Casación, por lo cual procede rechazar la solicitud planteada por la parte recurrida.

VI. Sobre el interés casacional

13. Resulta conveniente indicar que La noción de inter*és casacional está llamada a trascender los intereses particulares de los actores privados involucrados en la litis y a erigirse en un ente de equilibrio, de riguroso orden público procesal y de canalización de objetivos impostergables del estado de derecho, como ocurre, por ejemplo, con la salvaguarda del debido proceso, la uniformidad coherente de la administración de justicia o la necesidad de uniformar posiciones encontradas entre los diferentes tribunales del sistema*[1].

14. En ese sentido, el artículo 10 de la Ley núm. 2-23, sobre Recurso de Casación, prevé las presupuestos de admisibilidad del recurso de casación, indicando que este procede contra: 1) Las decisiones definitivas sobre el fondo, dictadas en única o en última instancia, en ocasión de las siguientes materias o asuntos: 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. 2) Las decisiones interlocutorias o definitivas sobre incidentes, dictadas en el curso de los procesos señalados en el numeral anterior, solo serán recurribles en casación de manera independiente si han puesto fin al proceso o han

[1] Ley núm. 2-23, sobre Recurso de Casación, del 17 de enero de 2023, considerando sexto.

ordenado su suspensión o sobreseimiento. En caso contrario, deberán ser recurridas en casación conjuntamente con la decisión que decida el todo de lo principal. 3) En adición a lo establecido en los numerales 1 y 2 de este artículo, 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, el cual es determinado cuando: a) En la sentencia se haya resuelto en oposición a la doctrina jurisprudencial de la Corte de Casación. b) En la sentencia se resuelva acerca de puntos y cuestiones sobre las cuales exista jurisprudencia contradictoria entre los tribunales de segundo grado o entre salas de la Corte de Casación. c) Las sentencias que apliquen normas jurídicas sobre las cuales no exista doctrina jurisprudencial de la Corte de Casación, y esta última justifique la trascendencia de iniciar a crear tal doctrina.

15. El interés casacional como institución procesal reviste 3 vertientes, en primer lugar, el denominado objetivo que se encuentra tasado en el ámbito del artículo 10.3 literales a), b) y c) de la ley que regula la materia. Igualmente existe el interés casacional presunto aplicable a un glosario de materia en las cuales no se requiere que sea acreditado presupuesto alguno de admisibilidad previa. Es lo relativo 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.

16. En cuanto a los medios de casación por violación a reglas para el dictado de la sentencia a cargo de los jueces y tribunales (interés casacional presunto de conformidad al primer acuerdo pleno no jurisdiccional suscrito por los jueces de esta Tercera Sala)

17. Conviene destacar que estas reglas para el dictado de la sentencia por parte de los jueces y tribunales se relacionan con los deberes funcionales del juez para la emisión de los fallos y tienen una influencia práctica en el proceso. Se trata de deberes formales de los jueces cuya ausencia provoca que la sentencia así emitida se considere con defectos en cuanto a su corrección y calidad de la justicia material impartida, tales como la omisión de estatuir, a la falta o errores de motivación.

18. En el sentido anterior, cuando el recurso de casación esté fundado en infracción a las normas de naturaleza procesal que deben ser observadas al

momento de dictarse las sentencias; así, cuando se alega que la parte recurrente no fue oída o debidamente citada en el proceso celebrado ante los jueces del fondo que dictaron la sentencia impugnada; de acuerdo con los ordinales 5 y 6 el interés casacional presunto en materia procesal laboral tiene una relevancia especial por la forma y acontecimientos que se dan de ella; tomando en cuenta como base el acuerdo del Pleno de la Tercera Sala de esta Suprema Corte de Justicia (...).

19. En la especie, la parte recurrente plantea como sustento de sus medios de casación una desnaturalización y falta de ponderación de las pruebas, falta de base legal y ausencia de motivación, lo cual evidencia que las falencias alegadas concretizan un interés casacional presunto, pues se trata de un error que tiene que ver con los deberes funcionales del juez y del procedimiento; en consecuencia, se procede al examen de los medios de casación propuesto sin la necesidad de verificar si cumplen con los parámetros exigidos para el interés casacional objetivo.

20. La parte recurrente alega en el primer medio y segundo aspecto de su tercer medio de casación que la corte *a qua,* al emitir su sentencia, incurrió en una desnaturalización de las pruebas y falta de ponderación de acta de prueba documental determinante, al rechazar la eficacia probatoria de la comunicación de despido del 23 de agosto de 2024 por ausencia de acuse de recibo, y al mismo tiempo descartar, sin examen real, el testimonio recogido

en el tribunal de primer grado que explica la entrega, todo ello sin la debida motivación.

21. Plantea que la sentencia impugnada incurre en falta de base legal y error manifiesto, al fundar su ratio *decidendi* en una valoración probatoria incompleta. Afirma que el tribunal desestimó la comunicación de despido de fecha 23 de agosto de 2024 por la ausencia de acuse de recibo, omitiendo ponderar el acta de audiencia del tribunal de primer grado, donde consta la declaración del testigo que acreditó la entrega del documento, su lectura por el trabajador y la negativa de este a firmarlo. Agrega que dicha prueba, válida y obrante en el expediente, era idónea para demostrar el conocimiento efectivo del despido y fue descartada sin examen, bajo el erróneo argumento de que debía ser reproducida en apelación, lo cual evidencia una apreciación probatoria defectuosa y contraria a la sana crítica.

22. Previo a las motivaciones que fundamentan la sentencia, la corte *a qua* detalló las pruebas siguientes aportadas al proceso:

"...Parte Recurrida y recurrente incidental: A) Documentales: A.1) Copia del acta de audiencia celebrada en fecha 06 de febrero del año 2025 por ante la Cámara Civil y Comercial del Juzgado de Primera Instancia de Samaná, donde constan las declaraciones de los señores [redacted] y [redacted], de fecha 06 de febrero del 2025..." (sic).

23. Para fundamentar su decisión, la corte *a qua* expuso los motivos transcritos a continuación:

REPÚBLICA DOMINICANA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0021755
Recurrente: Mobiliaria Fantail, SRL., (Operadora del Hotel Grand Bahía Prince)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

"*...Sobre la terminación del contrato. 8.* Como se nota, las partes discuten no solo la forma de terminación del contrato de trabajo, sino también el día de su ocurrencia. En ese orden, la empresa empleadora indica que ocurrió el 23/08/2024 por despido, mientras que el trabajador alega ejerció una dimisión el 26/08/2024. Por tanto, corresponde a la entidad recurrida probar el hecho que invoca de conformidad con la regla actori incumbit probatio. 9. En vista de ello, nuestro ulterior enjuiciamiento va destinado a establecer la fecha concreta del despido, es decir, el día que tuvo conocimiento de este el trabajador, pues esa forma de terminación del contrato solo tiene efecto cuando llega a oídos del trabajador, es decir, se le comunica formalmente. 10. En efecto, de acuerdo con la lectura de los artículos 91 y 93 del Código de Trabajo, «en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido», el empleador lo comunicará, con indicación de causa, tanto al trabajador como al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, reputándose que carece de justa causa si no ha sido comunicado a la autoridad de trabajo correspondiente en la forma y en el término indicado (énfasis de la Corte). 11. El marco legal anterior da cuenta que el despido tiene efecto en el instante preciso en que el trabajador toma conocimiento cierto de la voluntad inequívoca del empleador de extinguir el vínculo laboral, como advierte una jurisprudencia constante de la Corte de Casación de la República Dominicana: «el despido se produce cuando el trabajador se entera de la decisión unilateral del empleador de poner término al contrato, momento este cuando empieza a correr el plazo legal de 48 horas, para comunicar el despido y su causa a las autoridades de trabajo», (SCJ, Tercera Cámara, núm. 35, 13 enero 1999, BJ 1058, p. 439). 12. En consecuencia, de conformidad con el artículo 1315 del Código Civil, aplicado supletoriamente, la carga de la prueba de la fecha de notificación del despido recae en el empleador quien es que tiene a su cargo la obligación formal de comunicación y la misma puede ser demostrada por cualquier medio fehaciente. Si no prueba la empresa que la fecha del despido fue el 23/08/2024, la dimisión indicada por el trabajador prevalece en este caso con todas sus consecuencias jurídicas. 13. Al respecto, la comunicación de despido de fecha 23 de agosto del año 2024 dirigida al señor Dionis Tineo

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0021755
Recurrente: Mobiliaria Fantail, SRL., (Operadora del Hotel Grand Bahía Prince)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

Acosta, suscrita por la señora [redacted], coordinadora de recursos humanos de la empresa recurrente, no contiene acuse de recibo y tampoco ha sido suscrita o firmada de cualquier modo por el trabajador demandante, solo contiene la firma de dos supuestos testigos, cuyos nombres y generales no constan y sus firmas ilegibles.14. En el proceso laboral, el régimen de la prueba admite cualquier medio siempre que cumpla con dos requisitos irrenunciables: certeza objetiva y ausencia de duda razonable. En ese orden, la comunicación de despido indicada no prueba que el trabajador recibió ese día tal comunicación o que se enteró en esa fecha del despido. La firma de los testigos tampoco da cuenta de ello pues eso solo verifica que fueron los mismos testigos que ese día recibieron tal comunicación, no el trabajador [redacted]. Afirmar lo contrario sería desnaturalizar ese documento. En efecto, atribuirle a la carta del 23 de agosto del año 2024 un alcance probatorio que no posee constituiría una interpretación extensiva contraria a su lectura, vulnerando el principio de primacía de la realidad y el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. 15. Igualmente, la indicada carta de despido al no constar acuse de recibo del trabajador resulta precaria porque se queda en un documento interno de la empresa que por su naturaleza compone una simple afirmación de parte interesada. Ello hace que tal documentación tenga un carácter sesgado generando dudas insalvables sobre su objetividad, que hace que no sea susceptible de entrar en la esfera de credibilidad de la alzada. 16. Asimismo, si testigos evidenciaron la entrega del documento al trabajador debieron ser presentados por el empleador ante la Corte para de manera contenciosa prestar sus declaraciones con todas las garantías de lugar. Es decir, no se pueden validar las afirmaciones de un documento interno del empleador por el hecho de constar la firma de testigos que no están identificados y que no han dado declaración formal en audiencia pública. 17. Si bien en primer grado fue presentado el testigo [redacted], este no ha comparecido en la alzada como lo exige por un lado el efecto devolutivo de la apelación; y, por otro lado, el principio de inmediación. «El examen del caso pasa íntegramente del tribunal de primer grado, al tribunal de segundo grado, en aplicación de la máxima *res devolvitur*

ad indicem superiorem, de lo cual resulta que el juez de alzada se encuentra legalmente apoderado de todas las cuestiones que se suscitaron por ante el juez de *a quo*, tanto las de hecho como las de derecho, a menos que el recurso intentado se haya hecho limitadamente contra ciertos puntos de la sentencia apelada», afirma la Corte de Casación (1). 18. En consecuencia, los jueces de la apelación debemos conocer de manera directa toda la prueba que pueda influir en nuestra decisión y, no solo eso, sino que se debe salvaguardar el derecho de defensa de la contraparte a interrogar testigos, lo cual no acontecería si se admitiera como prueba válida la mera acta de una declaración testifical escrita. Tal proceder vulneraría los principios de inmediación y contradicción, pilares fundamentales del debido proceso, al privar al tribunal de la posibilidad de apreciar de forma directa e inmediata la credibilidad del testigo y a la parte adversa de su derecho fundamental a controvertir la declaración mediante el interrogatorio cruzado. 19. En conclusión, la comunicación no firmada por el trabajador, en ausencia de otra prueba confiable en esta instancia de apelación deviene insuficiente para probar el día que el trabajador se enteró del despido, por lo que debe acogerse la dimisión indicada por el señor [redacted], es decir, el día 26 de agosto de 2024 como fecha de terminación de las relaciones laborales, visto que la empresa Mobiliaria Fantail, S.R.L. (Operadora del Hotel Grand Bahía Príncipe) no niega el acontecimiento de ese hecho y solo discute que el despido fue primero. 20. En consecuencia, el alegato de la empresa de que el contrato terminó por despido carece de fundamentos y debe ser rechazado. 21. Es prudente recordar, finalmente en este punto, que la actividad oficiosa del juez laboral es un poder complementario, nunca sustitutivo del deber probatorio de las partes, y sus límites son precisos e ineludibles: «si bien, en esta materia, el juez tiene un papel activo que le permite la iniciativa procesal en búsqueda de la verdad, el mismo no le obliga a procurar las pruebas en posesión de una de ellas y que por desidia no es depositada en el término establecido por la ley, ya que ello implicaría una sustitución de esa parte, sin causa justificada», expresa la Corte de Casación (2). 22. «Las partes no sólo deben invocar los hechos que parezcan necesarios o útiles en apoyo de su

pretensión o de su defensa, sino que corresponde a quien los alega probarlos. Esto significa por un lado el reparto de la carga de la prueba entre las partes, pero por otro lado implica también un papel, en principio pasivo, del juez», recuerda [redacted] (3). En consecuencia, cualquier actuación judicial que pretenda traspasar estos límites, suplantando la obligación de las partes, vulnera el debido proceso y especialmente el principio de imparcialidad" ... (sic).

24. Ha sido criterio de la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia que l*a finalidad del recurso de apelación es que el asunto sea conocido nuevamente por un tribunal de alzada, es el carácter devolutivo del recurso*[2]; asimismo *este carácter implica que el examen del caso pasa íntegramente del tribunal de primer grado, al tribunal de segundo grado, en aplicación de la máxima res devolvitur ad indicem superiorem, de lo cual resulta que el juez de alzada se encuentra legalmente apoderado de todas las cuestiones que se suscitaron por ante el juez a quo, tanto las de hecho como las de derecho, a menos que el recurso intentado se haya hecho limitadamente contra ciertos puntos de la sentencia apelada*[3].

25. En ese orden de ideas, conviene destacar que, en virtud del efecto devolutivo del recurso de apelación, los jueces del fondo, al momento de estatuir sobre este, tienen la obligación de conocer el caso en toda su extensión y examinar las cuestiones de hecho y de derecho que fueron debatidas ante el juez de primer grado, como si la sentencia recurrida no existiere, sin embargo, dicho efecto *no aniquila los actos cumplidos en primera instancia y las*

[2] SCJ, Tercera Sala, sent. 13 de agosto de 2014, BJ. 1245.
[3] SCJ, Primera Sala, sent. núm. 72, 24 de julio de 2020, BJ. 1316.

comprobaciones que realiza ese tribunal, los cuales deben ser ponderados por los jueces del tribunal de alzada[4].

26. El análisis de la sentencia impugnada evidencia que la corte *a qua*, apoderada del recurso de apelación y actuando en virtud del efecto devolutivo de dicho recurso, se encontraba obligada a ponderar la totalidad de las pruebas documentales y testimoniales aportadas al proceso, tanto aquellas producidas ante el tribunal de primer grado como las incorporadas en la alzada. Esa obligación deriva del papel activo con el cual están investidos los jueces en esta materia, así como de los principios de búsqueda de la verdad material y de primacía de los hechos, los cuales imponen dar respuesta a todos los puntos controvertidos por las partes.

27. Lo anterior no implica, sin embargo, la aniquilación de los actos válidamente cumplidos en primer grado que se encuentren debidamente recogidos en la decisión del juez *a quo*. En tal sentido, tal como sostiene la parte recurrente, la jurisdicción *a qua* no podía descartar las declaraciones externadas en la audiencia celebrada ante el tribunal de primer grado, en razón de que estas formaban parte del debate probatorio y tenían como finalidad permitir a los jueces de la apelación formar su convicción, particularmente en lo relativo a la determinación de la forma de terminación del contrato de trabajo.

[4] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 12, 5 de diciembre de 2007, BJ. 1165, págs. 806-812.

28. En ese sentido, conviene reiterar que los jueces del fondo hacen un uso correcto de su poder soberano de apreciación cuando ponderan todas las pruebas relevantes para la premisa fáctica que buscan determinar, pudiendo ser censurados cuando omiten valorar una prueba documental o testimonial que pudiera incidir de manera significativa en la solución adoptada. Tal omisión se verifica en la especie, pues la jurisdicción de apelación no ponderó el acta de audiencia celebrada en fecha 6 de febrero del año 2025 por ante la Cámara Civil y Comercial del Juzgado de Primera Instancia de Samaná, pese a que fue transcrita íntegramente en la decisión de dicho tribunal y se orienta a demostrar la negativa del trabajador a firmar la comunicación de despido, así como el cumplimiento de las formalidades instituidas al efecto. Se trata, pues, de un elemento probatorio determinante para la validación del despido, cuya inobservancia vicia la decisión recurrida, por lo cual procede acoger el medio propuesto y pronunciar la casación del aspecto analizado.

29. En el segundo medio y primer aspecto de su tercer medio de casación, la parte recurrente expone sus planteamientos partiendo de una presunción de interés casacional objetivo, por oposición a la doctrina de la Suprema Corte de Justicia. Sin embargo, del desarrollo de dichos alegatos se verifica que los vicios señalados están dirigidos, en esencia, a una falta de base legal en la sentencia impugnada, derivada de una incorrecta aplicación de la carga de la prueba al momento de determinar los denominados "derechos extras"

asuntos que se atribuyen a la actuación del juez, por lo que se procede a su examen desde esta perspectiva.

30. En ese contexto, la parte recurrente sostiene que la corte *a qua* impuso indebidamente al empleador la carga de probar el pago de horas extraordinarias, descanso semanal y días feriados, cuando conforme a la doctrina reiterada corresponde al trabajador demostrar que efectivamente laboró en dichos horarios protegidos. A su juicio, la sentencia recurrida incurre así en una aplicación errónea de las reglas probatorias, al prescindir de un sustento fáctico controlable que legitime las condenas impuestas por esos conceptos. Asimismo, alega que, además de haber invertido la carga de la prueba, la decisión carece de una motivación verificable con respecto al método de cálculo de los derechos extras reconocidos. Señala que tales derechos no nacen de una simple alegación ni pueden presumirse de manera global, pues el recargo por horas extraordinarias, feriados trabajados y descanso semanal laborado exige la demostración concreta del hecho generador.

31. Afirma la recurrente que el señor [redacted] debía acreditar, de forma específica, que efectivamente laboró en exceso de la jornada ordinaria o en días protegidos, así como que dicho trabajo fue real, cuantificable e imputable al empleador. Incluso en presencia de presunciones vinculadas a los registros laborales, el trabajador estaba obligado a individualizar los días,

las semanas y las horas extraordinarias supuestamente trabajadas, ya que sin esa base fáctica mínima la condena carece de soporte probatorio y deviene en una inferencia automática, lo cual debía ser motivado en la sentencia.

32. Para fundamentar su decisión, la corte *a qua* expuso los motivos transcritos a continuación:

"*Derechos extras.* 37. En este punto, resulta útil despejar y aclarar la esfera legal correspondiente. Esto es, indicar de manera concreta cuáles son las normas jurídicas que gobiernan los aspectos relativos a los derechos extras, incluyendo su principal factor condicionante: la jornada de trabajo; que debido a su importancia social e implicación en la salud de las personas ha sido objeto de especial regulación por el legislador, precisando que: (a) La jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente, por estar a la disposición exclusiva de su empleador (6). (b) La duración normal de la jornada de trabajo no puede exceder de ocho horas por día ni de cuarenta y cuatro horas por semana para los trabajadores normales y de diez horas diarias y sesenta semanales para los trabajadores intermitentes y del campo (7). (c) Las horas extraordinarias de trabajo deben pagarse a los trabajadores con un aumento no menor del treinta y cinco por ciento sobre el valor de la hora normal, por cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de la jornada y hasta sesenta y ocho horas por semana; y con un aumento no menor de ciento por ciento sobre el valor de la hora normal por cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de sesenta y ocho horas por semana (8). (d) Todos los trabajadores en general tienen derecho a un descanso semanal ininterrumpido de treinta y seis horas, que puede iniciarse cualquier día de la semana, pero que a falta de convención expresa, se inicia a partir del sábado al mediodía (9). (e) La jornada nocturna es la comprendida entre las nueve de

la noche y las siete de la mañana. Asimismo, que cuando la jornada comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre se reputa jornada nocturna cuando el período nocturno es igual o mayor de tres horas; debiendo pagarse los salarios correspondientes a las horas de la jornada nocturna con un aumento no menor del quince por ciento sobre el valor de la hora normal (10). (f) Los trabajadores que laboran en días feriados deben ser compensados con una remuneración con un aumento de un 100% (11). 38. En ese orden, la base sobre la cual se reclaman los derechos extras reposa en que, según el señor [redacted], había una jornada fija de trabajo que iba de 6:00 p.m. a 6:00 a.m., 7 días a la semana y sin que se pagaran los derechos extras. 39. Al respecto, tiene aplicación y adquiere vigencia la presunción juris tantum que en favor de los trabajadores establece el artículo 16 CT, atendiendo a la imposición que referente a la jornada de trabajo debe cumplir el empleador, al registrar, comunicar y conservar el cartel de horario y el registro que establecen los artículos 159 y 161. Por ende, los trabajadores no tienen que aportar la prueba de su jornada de trabajo, de su descanso semanal, ni de sus descansos intermedios de jornada, correspondiendo en primer orden al empleador demandado, probar por cualquier medio, que no se laboraba en un horario exagerado, sino en uno normal con todos los descansos legales. Una vez probado esto por parte del empleador, incumbe al trabajador, hacer la prueba de los servicios y horas especiales que reclama, como sobre el particular advierte la Corte de Casación: "Considerando, que por mandato del artículo 16 del Código de Trabajo, el trabajador está liberado de probar los hechos establecidos por los libros y documentos que el empleador debe registrar y conservar a las autoridades del trabajo, entre los que se encuentran las planillas, carteles y el libro de sueldos y jornales; Considerando, que entre esos registros y carteles, están aquellos en los que se establecen el inicio y fin de cada jornada diaria y semanal de trabajo, así como los descansos de que

disfruta el trabajador y las horas que se laboren en exceso de la jornada ordinaria; Considerando, que en vista de ello, el trabajador que reclame el pago de horas extraordinarias laboradas está eximido de demostrar las mismas, hasta tanto el empleador presente el cartel y el registro de horarios, donde consten las especificaciones arriba indicadas; Considerando, que en la especie el Tribunal a-quo acogió la demanda en pago de horas extras formulada por el trabajador demandante, al mantenerse vigente la presunción del artículo 16 del Código de Trabajo frente al hecho de que el empleador no presentó la prueba contraria a dicha reclamación, sin que se advierta que se incurriera en desnaturalización alguna"(12). 40. La empresa Mobiliaria Fantail, S.R.L. (Operadora del Hotel Grand Bahía Príncipe) como empleador no ha presentado prueba legal y fehaciente que contradiga la jornada invocada por el señor [redacted]. Siquiera ha contestado este punto formalmente en su escrito de defensa por ante esta alzada. Solo ha depositado dos formularios de "horario de seguridad" de agosto y octubre de 2024 que además de que no contienen verificación alguna de las autoridades laborales tampoco ha sido suscrito por el trabajador. Además, a falta de explicación de la empresa, su lectura escapa a la comprensión de esta alzada; y el de octubre resulta irrelevante porque a esa fecha el contrato de trabajo había terminado. 41. Atendiendo a tales circunstancias, la jornada aportada por el señor [redacted] debe considerarse válida, incumbiendo, por ende, a la parte accionada, ofrecer la prueba del pago aumentado de los derechos extras reclamados al último año de la vigencia del contrato de trabajo, de acuerdo con los artículos 156, 163, 164, 165, 203, 204, 205 y 704 CT. Es decir, siendo un trabajador intermitente, como "agente de seguridad", le corresponden: (a) RD$68,920.18, por concepto de 624 horas extras laboradas fuera de la jornada ordinaria de trabajo (416 aumentadas en un 35% y 208 en un 100%); (b) RD$104,903.06, por concepto de 744 horas de servicios extraordinarios

prestados durante el descanso semanal y en días feriados, aumentadas en un 100%, sin incluir los domingos, 24 de septiembre de 2023 – Día de las Mercedes – y el 21 de enero de 2024 – Día de la Altagracia –; y (c) RD$46,318.09, por concepto del completivo del 15% de 4,380 horas nocturnas laboradas. 42. Al respecto, solo constan los siguientes valores que aparecen en estos comprobantes de pago depositados por la empresa:

Periodo de Pago	Horas Extras (RD$)	Horas Feriadas (RD$)	Horas Nocturnas (RD$)
16/02/2024 al 29/02/2024	2,379.20	0.00	167.89
01/06/2024 al 15/06/2024	4,877.36	1,029.24	611.29
16/06/2024 al 30/06/2024	4,996.32	0.00	419.34
16/07/2024 al 31/07/2024	5,234.24	0.00	422.77
01/08/2024 al 15/08/2024	5,591.12	0.00	506.20
16/08/2024 al 31/08/2024	4,639.44	976.37	292.29
Total	**27,717.68**	**2,005.61**	**2,419.78**

43. Ello hace un total de RD$27,717.68 por horas extras, RD$2,005.61 por horas feriadas y RD$2,419.78 por horas nocturnas, por lo que debe ordenarse el completivo correspondiente..." (sic).

33. La jurisprudencia ha establecido sobre la falta de base legal *que esta se configura cuando no se ponderan documentos que pudieran haberle dado al caso una solución distinta, o no se tomaron elementos de juicio o que los hechos expuestos son contradictorios e imprecisos, entre otras situaciones*[5].

[5] SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 55, 19 de agosto 2015, BJ. 1257, pág. 2218.

34. En cuanto a las horas extras, extraordinarias y nocturnas, *ha sido criterio jurisprudencial que por mandato del artículo 16 del Código de Trabajo, el trabajador está libertado de probar los hechos establecidos por los libros y documentos que el empleador debe registrar y conservar a las autoridades del trabajo, entre los que se encuentran las planillas, carteles y el libro de sueldos y jornales. Entre esos registros y carteles, están aquellos en los que se establecen el inicio y fin de cada jornada diaria y semanal de trabajo, así como los descansos de que disfruta el trabajador y las horas que se laboren en exceso de la jornada ordinaria. En vista de ello, el trabajador que reclame el pago de horas extraordinarias laboradas está eximido de demostrar las mismas, hasta tanto el empleador presente el cartel y el registro de horarios, donde consten las especificaciones arriba indicadas*[6].

35. En la especie, la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia ha constatado, tras analizar el fallo impugnado, que, tal como lo expresó la corte *a qua*, la parte recurrente no aportó prueba alguna del pago aumentado de los derechos extras reclamados, correspondientes al último año de vigencia del contrato de trabajo. En efecto, la esa instancia judicial determinó que la jornada laboral del trabajador estuvo fijada de 6:00 p. m. a 6:00 a. m., durante los siete 7 días de la semana, sin que el empleador, hoy recurrente, presentara prueba legal y fehaciente que contradijera la jornada invocada por el señor [redacted].

[6] SCJ, Tercera Sala, sent. 19 de diciembre de 2007, BJ. 1165, págs. 934-940.

36. Asimismo, la corte *a qu*a verificó el depósito de recibos de pago de los cuales se deriva el pago de algunas horas extras, horas nocturnas y horas feriadas; sin embargo, constató que dichos pagos no abarcaban la totalidad de las horas reconocidas en la decisión recurrida. En ese contexto, correspondía al empleador depositar, ante los jueces de apelación, los carteles de trabajo en los cuales estaba consignado el horario o la planilla del personal fijo, a fin de verificar cuál era la jornada laboral efectivamente establecida y, por ende, determinar si el trabajador laboraba fuera de dicho horario, correspondiéndose a este en tales circunstancias la demostración de dicho hecho. Al no hacerlo, la jurisdicción de segundo grado precisó que, en atención a las horas efectivamente laboradas, procedía el pago de seiscientas veinticuatro (624) horas extras realizadas fuera de la jornada ordinaria de trabajo y setecientas cuarenta y cuatro (744) horas de servicios extraordinarios prestados durante el descanso semanal y en días feriados.

37. En tales condiciones, la alzada no advierte una motivación insuficiente en la sentencia impugnada, debido a que esta guarda coherencia entre los hechos establecidos y las pruebas sometidas a la apreciación de los jueces, sin que se verifique que estos hayan incurrido en una falta de base legal, por lo cual procede el rechazo del segundo medio y aspecto del tercer medio examinado.

38. Finalmente, la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia acoge parcialmente el recurso de casación analizado, procediendo a casar parcialmente la sentencia impugnada en cuanto a la forma de terminación del contrato de trabajo retenida.

39. 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 cual aplica en la especie.

40. De conformidad con las disposiciones del numeral 2 del artículo 55 de la Ley núm. 2-23, citada, cuando: (…) Una sentencia fuere casada por falta de base legal, falta o insuficiencia de motivos, desnaturalización de los hechos y documentos, o por cualquiera otra violación de las reglas procesales cuyo cumplimiento esté a cargo de los jueces, procede compensar las costas del procedimiento.

VII. *Decisión*

La Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, de conformidad con la Constitución de la República, la norma legal aplicada al caso, la doctrina jurisprudencial observada y sobre la base de los motivos expuestos, dicta por autoridad y mandato de la ley la siguiente decisión:

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0021755
Recurrente: Mobiliaria Fantail, SRL., (Operadora del Hotel Grand Bahía Prince)
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Casa parcialmente

FALLA

PRIMERO: CASA parcialmente la sentencia núm. 126-2025-SSEN-00091, de fecha 9 de diciembre de 2025, dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Francisco de Macorís, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo, en cuanto a la forma de terminación del contrato de trabajo, y envía el asunto, así delimitado, ante la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de La Vega.

SEGUNDO: COMPENSA las costas del procedimiento.

Firmado: Manuel R. Herrera Carbuccia, presidente, 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 y el secretario que figuran en la estampa.

rld