REPÚBLICA DOMINICANA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0959324
Recurrente: Olima Comercial, SRL
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

SCJ-TS-26-2144

[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 **14 de octubre de 2026**, años 183° de la Independencia y 164° de la Restauración, dicta en audiencia pública, la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por la empresa Olima Comercial, SRL., contra la sentencia núm. 126-2026-SSEN-00041, de fecha 17 de junio de 2026, 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-R0959324
Recurrente: Olima Comercial, SRL
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

I. Trámites del recurso

1. El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 24 de julio de 2026, en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, suscrito por los Lcdos. [redacted] y [redacted], actuando como abogados constituidos de la empresa Olima Comercial, SRL., representada por [redacted].

2. La defensa al recurso de casación fue presentada por [redacted], mediante memorial depositado en fecha 9 de agosto de 2026, vía el portal digital del Poder Judicial, suscrito por sus abogados constituidos Lcdos. [redacted] y [redacted].

II. Antecedentes

3. Sustentado en un alegado despido injustificado, [redacted] incoó una demanda en reclamación de pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos e indemnización por daños y perjuicios, contra la empresa Olima Comercial, SRL., y Altice Dominicana, dictando la Cámara Civil, Comercial y de Trabajo del Juzgado de Primera Instancia del Distrito Judicial de Samaná, la sentencia núm. 540-2026-SSEN-00033, de fecha 23 de marzo de 2026, la cual excluyó la empresa Altice Dominicana, declaró resuelto el contrato de trabajo por despido justificado, condenando a la empresa Olima Comercial, SRL., al pago de derechos adquiridos.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0959324
Recurrente: Olima Comercial, SRL
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

4. La referida decisión fue recurrida en apelación por [redacted], dictando la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Francisco de Macorís, la sentencia núm. 126-2026-SSEN-00041, de fecha 17 de junio de 2026, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

"**PRIMERO:** Declara regular y válido en cuanto a la forma, el recurso de apelación interpuesto por el señor [redacted], contra la sentencia laboral núm. 540-2026-SSEN-00033 dictada en fecha 23/03/2026, por la Camara 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: (i) revoca el ordinal Segundo, y declara el despido injustificado; (ii) modifica el ordinal Tercero, respecto al monto del salario y derechos adquiridos; (iii) condena a Olima Comercial S.R.L., 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 de 27,000.00 y 06 años; 09 meses y 26 días laborados: a) RD$31,724.72, por concepto de 28 días de preaviso. b) RD$171,086.87, por concepto de 151 días de auxilio de cesantía. c) RD$20,394.46, por concepto de 18 días de compensación por vacaciones no disfrutadas año 2024. d) RD$10,197.23, por concepto de proporción vacaciones proporcionales año 2025. e) RD$27,000,00, por concepto de salario de Navidad del año 2024. f) RD$20,250.00, por concepto de salario proporcional año 2025. g) RD$67,981.54, por concepto de 60 días de participación en los beneficios, según el Art. 38 del reglamento del CT y el tiempo laborado durante el año fiscal 2024. h) RD$38,239.61, por concepto de participación proporcional en los beneficios año 2025. i) RD$99,423.00 por concepto de 520 horas extras laboradas fuera de la jornada ordinaria de

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0959324
Recurrente: Olima Comercial, SRL
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

trabajo aumentadas en un 35%. j) RD$29,458.67, por concepto de 104 horas de servicios extraordinarios prestados durante el descanso semanal, aumentadas en un 100%. Tal como lo ha solicitado el demandante. k) RD$300,000.00 (Trescientos mil pesos), por concepto de los daños y perjuicios contenidos en la presente decisión. l) 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 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 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**: Violación a los artículos 91, 93, 94 y 95 del Código de Trabajo. Desnaturalización de las pruebas. Falta de base legal. **Segundo medio:** Violación al artículo 141 del Código de Procedimiento Civil. Insuficiencia de motivos y falta de fundamentación. **Tercer medio**: Violación del artículo 1315 del Código Civil (hoy artículo 1353 del Código Civil Francés adoptado como principio general de la carga de la prueba), conjuntamente con los artículos 16 y 541 del Código de Trabajo. **Cuarto medio**: Falta de base legal respecto a la condenación por daños y perjuicios. **Quinto medio**: Violación del principio de congruencia y de los artículos 537 y siguientes del

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0959324
Recurrente: Olima Comercial, SRL
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

Código de Trabajo. **Sexto medio**: Violación del artículo 95 del Código de Trabajo, Incorrecta aplicación de la indemnización por salarios caídos. **Séptimo medio**: Contradicción de motivos y desnaturalización de la sentencia de primer grado" (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.

V. Incidentes

7. La parte recurrida [redacted] solicita en su memorial de defensa de manera principal, que se declare inadmisible el recurso de casación por violación al principio de indivisibilidad, al no emplazar correctamente a la entidad Altice Dominicana, quien fue parte recurrida ante la corte *a qua*.

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. Relacionado con el incidente que se examina, resulta oportuno precisar que al respecto ha sido juzgado por esta Suprema Corte de Justicia que *Si bien es*

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0959324
Recurrente: Olima Comercial, SRL
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

una regla fundamental de nuestro derecho procesal que en caso de pluralidad de demandantes o de demandados, los actos de procedimiento concernientes a la instancia tienen un efecto relativo, esa regla debe surtir determinadas excepciones, impuestas por el mismo esencial fin de justicia a que obedecen las prescripciones del legislador, excepciones entre las cuales figura, en primer término, la que concierne a la indivisibilidad del objeto del litigio; que así, cuando esta indivisibilidad existe, como en la especie, el recurso de casación regularmente interpuesto por una de las partes aprovecha a las otras y redime a éstas de la caducidad en que hubieren incurrido porque se admite, en este caso, que la diligencia de una de las partes es suficiente para cubrir la negligencia de las otras[1].

10. En ese sentido, contrario a lo sostenido por la parte recurrida, si bien la empresa Altice Dominicana formó parte ante el tribunal de primer grado, fue excluida del proceso por ese tribunal en razón de no ser empleadora del hoy recurrido, punto reiterado en la alzada, igualmente la corte *a qua* excluyó del proceso a la referida empresa; lo anterior significa que el recurso de casación interpuesto por la empresa Olima Comercial, SRL., no vulnera el principio de indivisibilidad, por el efecto de la exclusión del proceso de la empresa Altice Dominicana, razón por la cual el medio de inadmisión propuesto carece de fundamento y debe ser desestimado.

[1] SCJ, Primera Sala, sent. núm 14, de 31 enero 2001, BJ. 1091, págs. 123-129.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0959324
Recurrente: Olima Comercial, SRL
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

VI. Sobre el interés casacional

11. 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.

12. 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.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0959324
Recurrente: Olima Comercial, SRL
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

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.

13. Conviene destacar que la infracción procesal se define conceptualmente como la aplicación incorrecta o indebida de una norma de carácter sustantivo o procesal en lo concerniente a cuestiones como las relativas a la omisión de estatuir, a la falta de motivación, aspectos de competencia, ya sea funcional o en razón de la materia, así como en vulneraciones de orden sustancial de forma y de fondo, propias de las normas procesales o de orden material cuya observancia y aplicación corresponde a los juzgados.

14. 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.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0959324
Recurrente: Olima Comercial, SRL
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

15. En ese orden, para apuntalar su primer y sexto medios de casación, los cuales se reúnen por su vinculación, la parte recurrente alega, en esencia, que la corte *a qua* incurrió en violación de los artículos 91, 93, 94 y 95 del Código de Trabajo, al declarar injustificado el despido no obstante en el expediente depositarse las pruebas de comunicación del despido al Ministerio de Trabajo, con indicación de faltas imputadas al trabajador, cumpliendo con el procedimiento legal establecido; razón por la cual la decisión impugnada debe ser casada.

16. Del análisis del medio citado previamente esta Tercera Sala ha podido advertir que la parte recurrente se limita a referir vicios relativos a una incorrecta interpretación de la ley contra la sentencia impugnada, sustentado en que se interpretaron de manera errónea los artículos 91, 93, 94 y 95 del Código de Trabajo, prescindiendo del establecimiento de las modalidades que permiten los literales del artículo 10 numeral 3) de la Ley núm. 2-23 para el acceso del recurso de casación, es decir, sin justificar en modo alguno la oposición a la jurisprudencia de esta Suprema Corte de Justicia, la necesidad imperante de la creación de doctrina a partir de una norma jurídica o dado que la sentencia impugnada resuelve puntos y cuestiones sobre las cuales existe jurisprudencia contradictoria, por lo que procede declarar inadmisibles los medios por no demostrarse interés casacional objetivo.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0959324
Recurrente: Olima Comercial, SRL
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

17. Para apuntalar su segundo y séptimo medios de casación, los cuales se reúnen por su vinculación, la parte recurrente alega en esencia que la corte *a qua*, no estableció razones jurídicas por las cuales revocó la decisión dictada por el tribunal de primera instancia, limitándose a sustituir la apreciación realizada por el juez sin efectuar un análisis integral de las pruebas documentales depositadas. Asimismo, la decisión impugnada omitió responder los argumentos esenciales formulados por la parte recurrente sobre la comunicación del despido, las faltas disciplinarias cometidas, el ofrecimiento del pago mediante cheque y los reportes internos, omisión que constituye una violación al deber de motivación de la sentencia y que amerita la casación de la decisión objeto del presente recurso.

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

"La parte recurrente ha interpuesto recurso de apelación en contra de la sentencia precedentemente descrita, mediante instancia de fecha 31/3/2026. La parte recurrida no depositó escrito de defensa…En los medios probatorios que las partes aportaron al proceso consta lo siguiente: … La parte recurrida no depositó documentos" (sic).

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

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0959324
Recurrente: Olima Comercial, SRL
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

"6. Por tanto, los puntos controvertidos a solucionar son: (a) si el despido es o no justificado; (b) salario; (c) si procede acoger los reclamos por pagos de vacaciones, Navidad, participación en los beneficios, horas extras y extraordinarias, así como los daños y perjuicios, y (d) si procede la exclusión de la entidad Altice Dominicana… 11. Es imperioso resaltar que la parte recurrida no depositó ante esta Corte escrito de defensa ni aportó pruebas". Únicamente procedió, luego de cerrados los debates, al depósito de un escrito justificativo de conclusiones, en el cual expresa textualmente lo siguiente: "A que el señor [redacted], hoy demandante, hoy recurrente, fue empleado de la empresa Olima Comercial, S.R.L., RNS. 1-061915, sucursal Samaná, el cual fue despedido y comunicado a la Oficina local de trabajo de Samaná, en virtud de las faltas cometidas en su lugar de trabajo, las pruebas anexadas y depositada por las partes demandadas en la instancia, en primer grado, se encuentran señalada en la sentencia precedentemente bajo el No. 540-2026-SSEN-00033, de fecha 23 de marzo del año 2026, emitida por la Cámara Civil, Comercial y de Trabajo del Juzgado de Primera Instancia del Distrito Judicial de Samaná en sus páginas 5 y 6 consistente en: Veinticuatro 24 Pruebas, por lo que hacemos referencia a esta honorable corte" (sic). "… que al momento del despido al trabajador recurrente se le entregó su prestación mediante cheque núm. 007523 del Banco Popular de fecha 08/09/2025, lo cual no quiso recibirlo, que siempre ha estado en la disposición en pagarle las prestaciones que le corresponden, que son un total a recibir de RD$32,110.69; por vacaciones y salario de Navidad; que al parecer el demandante y su abogado no ha leído el artículo 88 del CT; que asimismo, el demandante [redacted], nunca fue empleado de Altice sino de la empresa Olima Comercial, SRL, que finalmente en primer grado fueron depositadas todas las pruebas que demuestran que la empresa Olima Comercial cumplió con los requisitos de ley en cuanto al despido justificado, por lo que solicita que dicha sentencia sea vista y confirmada, toda vez que el demandante fue despedido justificadamente como lo establece el artículo 88

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0959324
Recurrente: Olima Comercial, SRL
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

del CT., debiendo ser excluida Altice Dominicana… 16. En consonancia con lo anteriormente expuesto, la parte recurrida a incurrido en una manifiesta insuficiencia probatoria, al no haber aportado en esta instancia elementos de prueba que sustenten válidamente sus pretensiones, limitando su actividad procesal al depósito de un escrito justificativo de conclusiones que, como se ha indicado, constituye un elemento novedoso no sometido al contradictorio en el momento procesal oportuno, al solicitar que sean valoradas pruebas referidas en la sentencia. 17. Este pedimento es desconocido por la parte contraria, por tanto constituye una vulneración a su derecho de defensa y le impide cumplir con el principio de contradicción que rige el proceso laboral, máxime cuando, conforme a la correcta técnica procesal, los escritos ampliatorios o justificativos de conclusiones como se dijo tienen por finalidad exclusiva desarrollar, sistematizar y reforzar los medios de hecho y de derecho previamente expuestos en la audiencia de fondo, y no de servir como mecanismo para introducir pretensiones nuevas, modificar el objeto del litigio ni alterar la causa de la demanda. 18. Por demás se prohíbe validar pedimentos que no fueron objeto de discusión en la audiencia de fondo; esta limitación encuentra sustento en los principios rectores del proceso laboral dominicano, particularmente los de concentración, preclusión, oralidad, lealtad procesal y contradicción, que informan el Código de Trabajo, el cual impone a las partes la carga de presentar de manera oportuna y completa sus alegatos y medios de prueba en las fases procesales correspondientes, quedando cerrada cada etapa una vez agotada, sin posibilidad de retrotraerla. 19. En consecuencia, cualquier argumento o planteamiento contenido en dicho escrito que exceda esos límites debe ser desestimado por esta Corte, por vulnerar los principios de contradicción, concentración e inmutabilidad del proceso, que rigen la materia laboral, pues como lo ha decidido la jurisprudencia no pueden formularse nuevos pedimentos en los escritos ampliatorios de conclusiones… 26. Al efecto, al expediente no ha sido depositada ninguna prueba que revele que el despido le fue debidamente

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0959324
Recurrente: Olima Comercial, SRL
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

comunicado al trabajador, pues la sentencia si bien hace referencia, no indica la fecha en que se realizó dicha actuación. En esta tesitura, el despido se concreta cuando el trabajador es enterado, indicando la jurisprudencia inclusive que no basta enviar una comunicación; el empleador debe probar la recepción y conocimiento efectivo (SCJ-TS-24 1550). En esencia, el empleador debe aportar la prueba fehaciente que comunicó el despido al trabajador. Mas todavía: "el plazo de las 48 horas establecido en el artículo 91 del [CT] inicia a partir de la comunicación al trabajador de que ha sido despedido [...] no satisfaciendo el requerimiento de la ley el hecho de haber dirigido previamente la comunicación al Departamento de Trabajo y no al trabajador" (SCJ, 3ra. Sala, núm. 44, 08/07/2020, [redacted]. 1316, p. 3609). 27. Vale indicar que el proceso laboral en cuanto al régimen probatorio admite cualquier medio siempre y cuando se cumpla con dos requisitos: certeza objetiva y ausencia de duda razonable. En este orden, no ha sido aportado prueba que el trabajador recibió ese documento, pues siquiera ante esta alzada ha sido presentado un documento que así lo acredite. 28. Por demás, debido al efecto devolutivo del recurso de apelación, las partes deben aportar nuevamente todos los medios de pruebas para hacer valer sus pretensiones. El proceso es transportado íntegramente del tribunal de primer grado a la jurisdicción de segundo grado, donde se debaten las mismas cuestiones de hecho y de derecho". Más claro aún, las partes, al igual que en primer grado, deben aportar los medios de prueba en que fundamentan sus pretensiones, independientemente de que lo hubieran hecho en el tribunal de primera instancia, esto así porque "el fardo de la prueba no varía por el hecho que el demandante original sea parte recurrida en apelación; esta conserva su condición y, en tal virtud será el responsable de presentar las pruebas que fundamenta su demanda, salvo las presunciones reconocidas por la ley». 29. En definitiva, el despido se produce cuando el trabajador se entera de la decisión unilateral del empleador de poner fin al contrato, momento en que empieza a correr el plazo de las 48 horas para comunicarlo a las autoridades de trabajo, y al no existir prueba de

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0959324
Recurrente: Olima Comercial, SRL
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

que el despido le fuera comunicado al trabajador, debe declararse injustificado de orden con los artículos 91 y 93 del Código de Trabajo, correspondiendo al trabajador las prestaciones laborales que establece el artículo 95 CT, debiendo ser revocado ese punto de la sentencia y declarar injustificado el despido" (sic).

20. Es jurisprudencia constante de la materia que *cuando un tribunal de alzada modifica la sentencia recurrida debe señalar los motivos que justifican la modificación, tal como debe hacerlo cuando confirma la misma o decide su revocación*[2].

21. Contrario al argumento de la parte recurrente de que la alzada no estableció razones jurídicas por las cuales revocara la decisión dictada por el tribunal de primera instancia, el análisis de la sentencia impugnada pone de relieve una motivación adecuada y suficiente, en torno al recurso de apelación sometido; así las cosas, como se ha transcrito anteriormente la empresa recurrente no presentó escrito de defensa, ni pruebas ante la alzada, limitándose a un escrito justificativo de conclusiones que como bien estableció la corte *a qua*, estaba imposibilitada de validar pedimentos que no fueron objeto de discusión en la audiencia de fondo, porque como explica y citamos textualmente: *conforme a la correcta técnica procesal, los escritos ampliatorios o justificativos de conclusiones como se dijo tienen por finalidad exclusiva desarrollar,*

[2]Cámaras Reunidas, 8 de mayo 2002, BJ. 1098, págs. 20-29.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0959324
Recurrente: Olima Comercial, SRL
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

sistematizar y reforzar los medios de hecho y de derecho previamente expuestos en la audiencia de fondo.

22. En ese sentido, los argumentos tales como las faltas disciplinarias cometidas, el ofrecimiento del pago mediante cheque y los reportes internos que se atribuyen como no contestados en la decisión que se analiza, al margen de que estaban contenidos en esa pieza procesal, no mediante un escrito de defensa, tampoco en conclusiones formales en audiencia de fondo, no fueron puntos debatidos ante la alzada, lo cual hace que ante esta alta corte resulten novedosos y como tales inadmisibles; no obstante, como uno de los puntos controvertidos era la justificación del despido, la alzada examinó de forma detallada este aspecto de la controversia, y con fundamento en la ausencia de la formalidad en su comunicación al trabajador, lo declaró injustificado, sin que se advierta el vicio que atribuye la parte recurrente, razón por la cual los medios examinados carecen de fundamento.

23. Para apuntalar su tercer medio de casación, la parte recurrente alega en esencia que, la corte *a qua* condenó al pago de horas extras sin indicar cuáles documentos, testigos o cualquier otro medio de prueba acreditaban tales jornadas extraordinarias; en ese sentido la sentencia contiene una condenación basada en simples alegaciones, sin prueba suficiente y trasladando de manera indebida la carga probatoria al empleador, razón por la cual la decisión impugnada debe ser casada.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0959324
Recurrente: Olima Comercial, SRL
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

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

"50. La base sobre la cual se reclaman los derechos extras reposa en que, según el trabajador [redacted] había una jornada fija de 8:00 am a 6:00 pm los siete días de la semana. 51. En este orden, 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 como se establecen el inicio y fin de cada jornada diaria y semanal de trabajo, así 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,

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0959324
Recurrente: Olima Comercial, SRL
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

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". 52. El empleador no ha presentado prueba legal y fehaciente que contradiga la jornada invocada por el trabajador, pues la sentencia impugnada nada refiere. 53. Atendiendo a tales circunstancias, la jornada aportada por el trabajador 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. 54. Ninguna evidencia existe en el expediente del pago de los derechos extras indicados, lo que hace al empleador deudor del trabajador por esos conceptos y por ello debe ser condenado" (sic).

25. De conformidad con el artículo 16 del Código de Trabajo, el trabajador está eximido de la carga de la prueba de las horas extras, pues se le libera de este fardo en todos los casos en que el empleador debe documentar su obligación. En ese sentido la jurisprudencia constante de la materia ha dejado establecido que, *si el empleador niega la existencia del trabajo extra, al trabajador le corresponderá probarlo*[3]*, lo cual podrá hacer por cualquier medio*[4]. Acreditado este hecho o no controvertido por el demandado, *este deberá establecer con exactitud el número de horas extraordinarias trabajadas, pues de no aportar esta prueba, las reclamaciones del trabajador deben ser necesariamente acogidas por el tribunal*[5]; lo

[3] Sent. 11 de noviembre 2009, BJ 1188, pág. 908.
[4] Sent. 15 de agosto 2012, BJ 1221, pág. 1586.
[5] Sent. 11 de septiembre de 2002, BJ 1102, pág. 559..

que ocurre en la especie, que el empleador no presentó prueba alguna sobre este aspecto de la litis, por lo cual la corte *a qua* en un análisis adecuado de la jornada ordinaria, estableció la cantidad de horas extras laboradas durante el último año de la prestación del servicio, razón por la cual el medio examinado carece de fundamento y debe ser desestimado.

26. Para apuntalar su cuarto medio de casación la parte recurrente alega en esencia que la corte *a qua* condenó a la empresa al pago de RD$300,000.00 por daños y perjuicios sin establecer cuál fue la falta civil, ni el daño, tampoco el nexo causal, no se refirió a las pruebas que demostraban la existencia del supuesto daño moral o material sufrido por el trabajador, lo que resulta en una motivación insuficiente que amerita la casación de la decisión que se impugna.

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

"55. En este punto, el trabajador reclama por concepto de indemnización de daños y perjuicios: (a) RD$200,000.00 por no pago de vacaciones, regalía pascual y participación en los beneficios de la empresa; y, (b) RD$500,000.00 por no pago de las horas extras y haber sometido al trabajador a una jornada fija y corrida de 10 horas diarias y 70 horas semanales. 56. Como se desprende de todo lo examinado, la parte empleadora no otorgaba conforme a la ley los derechos por pago de vacaciones, regalía pascual, participación en los beneficios de la empresa, horas extras y descanso semanal, lo cual compone una falta de acuerdo con los artículos 712 y 720 CT que compromete la

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0959324
Recurrente: Olima Comercial, SRL
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

responsabilidad. 57. En efecto, la Corte ha observado que se han violado los derechos del trabajador no otorgándole debidamente los beneficios que las leyes de trabajo consagran, sobre todo si se tiene en consideración que la legislación dominicana busca que los trabajadores con su remuneración, tanto ordinaria como extraordinaria, puedan disfrutar de una aceptable calidad de vida y cumplir con los compromisos cotidianos de subsistencia... 59. De ahí que todo comportamiento, conducta o actividad que por su naturaleza retarde o afecte de manera negativa las entradas económicas o los derechos de los trabajadores, ocasiona de plano un perjuicio que debe ser reparado, pues impide que los que prestan sus servicios destinen inmediatamente el pago de estos a aquellos aspectos que mitigan los problemas de su existencia y que, en consecuencia, preservan su dignidad. 60. En ese orden, la Corte tiene facultad para «fijar soberanamente» siempre en el marco de lo «razonable», la cuantía de los daños y perjuicios ocasionados"". Lo cual se hará en el dispositivo de la presente sentencia, tomando como base las particularidades del caso y la gravedad de las faltas" (sic).

28. En relación a cuándo la actuación del empleador genera un perjuicio que deba ser reparado la posición de la doctrina jurisprudencial de manera pacífica y constante ha sido la siguiente: *las actuaciones u omisiones que impliquen una violación o transgresión a esos beneficios positivamente consolidados en favor de los trabajadores, podrían comprometer la responsabilidad civil de la parte empleadora (…) responsabilidad que no siempre partirá de los presupuestos generales establecidos por el derecho común, debido a que, (…) el trabajador no debe probar el*

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0959324
Recurrente: Olima Comercial, SRL
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

perjuicio recibido y el establecimiento del hecho bastará para presumir la culpa del empleador[6].

29. Al quedar demostrado ante los jueces del fondo, en la especie, el daño ocasionado al trabajador por parte de su empleador al no otorgarle *conforme a la ley los derechos por pago de vacaciones, regalía pascual, participación en los beneficios de la empresa, horas extras, descanso semana, lo cual compone una falta de acuerdo con los artículos 712 y 720 CT que compromete la responsabilidad*, evaluación que los jueces del fondo hicieron en el ejercicio de las facultades que tienen para determinar el alcance de un daño producto de dicha violación y el monto con el que se repara; que esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia estima que la suma establecida es razonable y proporcional con la falta cometida por el empleador, sin que en ningún modo se advierta falta de motivos al respecto.

30. Para apuntalar su quinto medio de casación la parte recurrente alega en esencia que la corte *a qua* modificó el salario utilizado para realizar las liquidaciones, fijándolo en el monto de RD$27,000.00 mensuales, sin explicar las razones jurídicas ni las pruebas que justificaban apartarse del salario retenido por el tribunal de primer grado, sin explicar de cuál forma calculó

[6]SCJ, Tercera Sala, sent. núm. 033-2020-SSEN-00376, 8 de julio 2020

los derechos adquiridos, horas extras ni el descanso semanal, lo cual impide verificar la legalidad de las condenaciones.

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

"31. En la especie, el trabajador demandante en su escrito de demanda manifiesta que su salario promedio mensual era por la suma de RD$27,000.00, por lo que adquiere imperio el artículo 16 CT, que establece una presunción juris tantum a favor de los trabajadores con relación a la duración del contrato de trabajo y el sueldo invocado por éstos. 32. Esa presunción obliga al empleador a probar por cualquier medio legal, los datos que afronte a los ofrecidos por su contraparte. 33. Al respecto, no existe en el expediente evidencia que revele que la remuneración que, para este caso, ha aportado el señor [redacted], no es verdadera. En efecto, el empleador no ha producido en el proceso ningún medio de prueba que indique otra cosa; si bien la sentencia impugnada hace referencia a un salario no describe las documentaciones aportadas que refiere para esta Corte sacar conclusiones en cuanto a este punto. Por consiguiente, tales hechos serán fijados de esa manera y debe ser validado el salario propuesto por la parte accionante, debiendo ser modificado el monto fijado por la sentencia *a quo*" (sic).

32. La jurisprudencia es constante en cuanto a que *el establecimiento del monto del salario de un trabajador demandante en pago de prestaciones laborales, es una cuestión de hecho a cargo de los jueces del fondo, que escapa al control de la casación, salvo que estos al hacerlo incurran en alguna desnaturalización*[7]. Asimismo se ha

[7] SCJ, Tercera Sala, sent., 31 de octubre de 2001, BJ 1091, págs. 977-985

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0959324
Recurrente: Olima Comercial, SRL
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

pronunciado la jurisprudencia en torno a la prueba del salario, estableciendo que el *artículo 16 del Código de Trabajo libera al trabajador de la prueba de los hechos que establecen los documentos que el empleador de acuerdo con el código y sus reglamentos, deben comunicar, registrar y conservar, entre los cuales están las planillas, carteles y el libro de sueldos y jornales, siendo el salario uno de esos hechos, lo que obliga al empleador que invoca que la remuneración recibida por un trabajador es menor a la que este alega, a probar el monto invocado*[8]. Igualmente ha establecido que, *para determinar el monto del salario a los fines de pagar las indemnizaciones laborales, se deben de tomar en cuenta todos los salarios devengados en el último año de prestación del servicio, incluidos los descuentos que por cualquier concepto tenga que hacer el empleador, siempre que se trate de descuentos a su salario ordinario (…)*[9]. En el caso, la corte *a qua* estableció el monto del salario en RD$27,000.00 mensuales, fundamentándose en los alegatos del trabajador, ante la ausencia de pruebas aportadas a los debates por parte de la empresa, todo de conformidad con la legislación y la jurisprudencia pacífica de la materia sin que se advierta falta de base legal.

33. 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

[8] Sent. 30 de enero 2002, págs. 591-596, BJ 1094
[9] Sent. 11 de agosto 2004, BJ. 1125, págs. 563-572.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0959324
Recurrente: Olima Comercial, SRL
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

causa, exponiendo motivos suficientes y pertinentes que justifican la decisión adoptada, por lo que procede rechazar el presente recurso de casación.

34. De conformidad con las disposiciones del artículo 54 de la Ley núm. 2-23, de fecha 17 de enero de 2023, sobre Recurso de Casación, toda parte que sucumba en casación será condenada al pago de las costas procesales, lo que aplica en la especie.

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:

FALLA

PRIMERO: RECHAZA el recurso de casación interpuesto por la empresa Olima Comercial, SRL., contra la sentencia núm. 126-2026-SSEN-00041, de fecha 17 de junio de 2026, 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.

Exp. núm.: 2[redacted]
Solicitud núm.: 2026-R0959324
Recurrente: Olima Comercial, SRL
Recurrido: [redacted]
Materia: Laboral
Decisión: Rechaza

SEGUNDO: CONDENA a la parte recurrente al pago de las costas del procedimiento y las distrae a favor de los Lcdos. [redacted] y [redacted], abogados de la parte recurrida, quienes afirman haberlas avanzado en su totalidad.

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 y el secretario que figuran en la estampa.

jm