



SENTENCIA DEL 24 DE JUNIO DE 2022, NÚM. SCJ-TS-22-0565

Sentencia impugnada:Corte de Trabajo de Santiago, del 28 de noviembre de 2019.

Materia:Laboral.

PER1

Abogados:Licdos. Julián Serulle R. y Richard Lozada.

Recurrido:Cervecería Nacional Dominicana, S.A.

Abogados:Licda. María del Pilar Zuleta, Licdos. Franny Vásquez, Baldwin V. Peña y Jesús García.

Juez ponente: Manuel R. Herrera Carbuccia.

EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA

La Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, actuando como corte de casación, competente para conocer las materias de tierras, laboral, contencioso administrativo y contencioso tributario, regularmente constituida por los magistrados Manuel Alexis Read Ortiz, presidente, Manuel R. Herrera Carbuccia, Moisés A. Ferrer Landrón, Anselmo Alejandro Bello F. y Rafael Vásquez Goico, jueces miembros, asistidos por la secretaria de la Sala, en la sede de la Suprema Corte de Justicia, ubicada en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, en fecha 24 de junio de 2022, año 179° de la Independencia y año 159° de la Restauración, dicta en audiencia pública, la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por PER2 contra la sentencia núm. 0360-2019-SSEN-00455, de fecha 28 de noviembre de 2019, dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santiago, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

I. Trámites del recurso

1. El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en 26 de marzo de 2021, en la secretaría de la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santiago, suscrito por los Lcdos. Julián Serulle R. y Richard Lozada, dominicanos, portadores de las cédulas de identidad y electoral núms. CED1 y CED2 con estudio profesional abierto en común en la ADD1 municipio Santiago de los Caballeros, provincia Santiago y ad hoc en la oficina “Serulle & Asociados, SRL.”, ubicada en la ADD2 Santo Domingo, Distrito Nacional, actuando como abogados constituidos de PER2 dominicano, titular de la cédula de identidad y electoral núm. CED3 domiciliado y residente en el sector Los Reyes, municipio Santiago de los Caballeros, provincia Santiago.

2. La defensa al recurso de casación fue presentada mediante memorial depositado en fecha 17 de marzo de 2021, en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, suscrito por los Lcdos. María del Pilar Zuleta, Franny Vásquez, Baldwin V. Peña y Jesús García, dominicanos, con estudio profesional abierto en común en la oficina de abogados “Zuleta Asesoría Legal”, ubicada en la ADD3 municipio Santiago de los Caballeros, provincia Santiago y ad hoc en el domicilio de su representada, sociedad comercial Cervecería Nacional Dominicana, SA., organizada de conformidad con las leyes de la República Dominicana, con domicilio social en la ADD4 representada por su gerente legal PER3 dominicano, provisto de la cédula de identidad y electoral núm. CED4 domiciliado y residente en Santo Domingo, Distrito Nacional.

3. La audiencia fue celebrada por esta Tercera Sala, en atribuciones laborales, en fecha 27 de abril de 2022, integrada por los magistrados Manuel Alexis Read Ortiz, presidente, Manuel R. Herrera Carbuccia y Rafael Vásquez Goico, jueces miembros, asistidos por la secretaria y el alguacil de estrado.

II. Antecedentes

4. Sustentado en un alegado despido injustificado, PER2 incoó una demanda en pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos, seis (6) meses de salario en aplicación del artículo 95, ordinal 3° del Código de Trabajo e indemnización por daños y perjuicios, dictando la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santiago, la sentencia núm. 0373-2019-SSSEN-00018, de fecha 22 de enero de 2019, acogió parcialmente la demanda, declaró que la terminación del contrato de trabajo entre las partes se produjo por efecto del despido injustificado ejercido por la parte demandada y en consecuencia, la condenó al pago de las prestaciones laborales, derechos adquiridos y los salarios ordinarios en virtud del artículo 95, ordinal 3° del Código de Trabajo y rechazó el reclamo de la indemnización por daños y perjuicios.

5. La referida decisión fue recurrida en apelación, de manera principal, por la sociedad Cervecería Nacional Dominicana, SA, y de manera incidental, por PER2 dictando la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santiago, la sentencia núm. 0360-2019-SSSEN-00455, de fecha 28 de noviembre de 2019, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

PRIMERO: Se declara regulares y válidos, en cuanto a la forma, tanto el recurso de apelación principal interpuesto por la empresa Cervecería Nacional Dominicana, S.A., como el recurso de apelación incidental incoado por el señor PER2 en contra de la sentencia No. 0373-2019-SSSEN-00018, dictada

en fecha 22 de enero de 2019 por la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santiago, por haber sido interpuestos de conformidad con las normas procesales; SEGUNDO: En cuanto al fondo, se acoge el recurso de apelación principal, incoada por Cervecería Nacional Dominicana, S.A., por resultar procedente y reposar en base legal; en consecuencia, se revoca la sentencia No. 0373-2019-SSSEN-00018, dictada en fecha 22 de enero de 2019 por la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santiago, por las consideraciones expuestas en la presente decisión y TERCERO: Se rechaza el medio de inadmisión invocado por la empresa Cervecería Nacional Dominicana, S.A., por improcedente. CUARTO: Se rechaza el recurso de apelación incidental, interpuesto por el señor PER2 por improcedente y carente de base legal. QUINTO: Se condena al señor PER2 al pago de las costas del procedimiento, ordenando su distracción a favor y provecho de las Licenciadas María del Pilar Zuleta y Franny Vásquez, abogadas que afirman haberlas avanzado en su totalidad (sic).

III. Medios de casación

6. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación el siguiente medio: “Único medio: Falta de base legal. Desnaturalización de los documentos sometidos a la consideración de los jueces de fondo. Falta de ponderación y motivación. Violación de los artículos 87, párrafos segundo y tercero, 537, 542, parte final, derecho que se detiene ante la desnaturalización de la prueba, 547 del Código de Trabajo y, 141 del Código de Procedimiento Civil. Violación del principio jurisprudencial que dice: “no se prueba la falta del trabajador con documentos fabricados por el mismo empleador” (sic).

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar

Juez ponente: Manuel R. Herrera Carbuccia

7. De conformidad con lo que establece la Constitución de la República, el artículo 9 de la Ley núm. 156-97, de fecha 10 de julio de 1997, que modificó la Ley núm. 25-91, de fecha 15 de octubre de 1991, Orgánica de la Suprema Corte de Justicia y el artículo 1º de la Ley núm. 3726-53, del 29 de diciembre de 1953, sobre Procedimiento de Casación, modificada por la Ley núm. 491-08, del 19 de diciembre de 2008, esta Tercera Sala es competente para conocer del presente recurso de casación.

V. En cuanto a la admisibilidad del recurso de casación

8. La parte recurrida solicita en su memorial de defensa, de manera principal, la inadmisibilidad del presente recurso de casación, sosteniendo que al proceder la corte a qua a revocar la sentencia dictada por el tribunal de primer grado, las condenaciones no exceden al monto equivalente a veinte (20) salarios mínimos, de conformidad con el artículo 641 del Código de Trabajo.

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

10. Cabe destacar que la conformidad con la Constitución dicho texto del artículo 641 del Código de Trabajo, fue declarado por parte del Tribunal Constitucional, sobre el supuesto de que la racionalización en la administración de justicia laboral obliga a la adopción de una política procesal que asegure no solo justicia, sino también prontitud y eficacia en su dispensación, precedente vinculante que impone su aplicación obligatoria.

11. Si bien esta Tercera Sala ha establecido que en efecto, en algunas ocasiones, esta sala ha dicho que cuando en esos casos la Corte de Trabajo no pronuncia condenaciones, es decir, ha acogido el único recurso de apelación interpuesto por el empleador, debe acudirse al monto de las pretensiones contenidas en la demanda introductiva para saber si el mismo supera los 20 salarios mínimos dispuesto por el citado artículo 641 como tope para determinar la procedencia de la casación; mientras que, de igual manera, ha dejado establecido, en esa misma especie, que el monto a tener en cuenta es el de las condenaciones de la sentencia de primer grado. En ese sentido esta Suprema Corte de Justicia procederá en esta sentencia a unificar esos criterios para evitar la inseguridad jurídica y eventuales violaciones al principio de igualdad en la aplicación de la ley que provocaría la vigencia concomitante o conjunta de criterios materialmente contradictorios. Esta jurisdicción unifica los criterios antes mencionados determinando que en esos casos procede acudir al monto de la sentencia condenatoria de primer grado para determinar la admisión o no del recurso de casación sobre la base del monto de las condenaciones previstos por el artículo 641 del Código de Trabajo. La razón es que la ausencia de recurso de apelación por parte del trabajador de una sentencia condenatoria a su favor dictada por la jurisdicción de primer grado implica implícitamente una restricción de sus pretensiones originales contenidas en la demanda introductiva de instancia, las cuales son sustituidas por los derechos reconocidos por dicha decisión del primer grado, circunstancia esta que impide de manera obvia que puedan retenerse las pretensiones de la demanda introductiva para determinar si procede la casación, ya que estas últimas son inexistentes en el sentido de que jamás podrán ser reconocidas por una eventual Corte de envío en caso de que se acogiera su recurso de casación; en el caso que nos ocupa la sentencia impugnada revocó la decisión dictada por el tribunal de primer grado y rechazó en su totalidad la demanda; en ese sentido, al haber el trabajador apelado de manera parcial, no procede aplicar el criterio anterior, debiendo permitirse, por argumento contrario, que en los casos en que el trabajador apela una sentencia ante la corte y ésta por efecto de su decisión rechaza la demanda original, procede acudir al monto establecido en ella para determinar la procedencia por modicidad del recurso de casación de que se trata.

12. En la especie, la demanda contiene un monto ascendente a un millón doscientos siete mil seiscientos siete pesos con 47/100 (RD\$1,207,607.47), cantidad, que evidentemente sobrepasa la tarifa establecida en la resolución núm. 1/2015, de fecha 20 de mayo de 2015, dictada por el Comité Nacional de Salarios, vigente al momento de la terminación del contrato de trabajo que se produjo por despido en fecha 20 de marzo de 2017, cuyo importe estableció un salario mínimo de doce mil ochocientos setenta y tres pesos con 00/100 (RD\$12,873.00) mensuales, para los trabajadores del sector privado no sectorizado, por lo que el monto de veinte (20) salarios mínimos ascendía a doscientos cincuenta y siete mil cuatrocientos sesenta pesos con 00/100 (RD\$257,460.00); en consecuencia, el recurso de que se trata resulta admisible, razón por la cual se rechaza la solicitud planteada por la parte recurrida y se procede al examen del medio de casación que sustenta el recurso.

13. Para apuntalar el único medio propuesto la parte recurrente alega, en esencia, que la corte a qua partiendo de los documentos presentados por la parte recurrida, tales como: 1- hojas con especificación de determinados ponches de entrada y salida; 2- recibos de nómina de los salarios pagados, partidas de ingresos, deducciones y balances acumulados; 3- certificación núm. 760928, de fecha 19 de julio de 2017, expedida por la Tesorería de la Seguridad Social (TSS); 4- formulario “Gerencia de Gente & Gestión, reporte de faltas del personal”, de fecha 17 de marzo de 2017 y 5- de las declaraciones de PER4 concluyó que le otorgaba valor probatorio, puesto que resultaban verosímiles y corroboradas entre sí para establecer como hecho fijado las ausencias del trabajador de su lugar de trabajo sin la debida justificación, lo que justificaba el despido conforme con las previsiones contenidas en los ordinales 11° y 19° del artículo 88 del Código de Trabajo; sin embargo, no

ponderó que el testigo propuesto no estuvo presente en el lugar de los hechos, impidiendo ver y escuchar la consumación y el desarrollo de estos para que pudiera de manera visual tomar conocimiento de las inasistencias y percatarse en días y horas de su ocurrencia, sino más bien, respondió en base a pruebas construidas, articuladas y motivadas por la propia empresa mediante el informe preparado por otro supervisor, el cual se registra en el sistema computarizado de la recurrida, sin la más mínima expresión de veracidad, máxime que no fueron verificadas por el Ministerio de Trabajo o Notario Público. Que con dichas pruebas no se establece el hecho de las inasistencias al trabajo o que el trabajador diera lugar a la causa de despido que se presenta en el ordinal 19° del artículo 88 del Código de Trabajo. Que los referidos documentos fueron preparados por la empleadora; que los ponches no se encontraban en armonía con los volantes de pago y la certificación de la Tesorería de la Seguridad Social (TSS), que daba lugar al pago completo y total de los salarios correspondientes a las quincenas del 28 de febrero al 15 de marzo de 2017 y la no reducción de su salario, pruebas fehacientes de que el trabajador asistió en todo momento a sus labores, sin dar lugar a las inasistencias imputadas para las fechas invocadas por la parte recurrida, incurriendo en falta de base legal y desnaturalización de los documentos y de los hechos.

14. La valoración del medio requiere referirnos a las incidencias suscitadas en el proceso ante la jurisdicción de fondo, establecidas en la sentencia impugnada y en los documentos por ella consignados: 1) que el hoy recurrente sustentado en un despido injustificado, incoó una demanda laboral, fundamentada, entre otros argumentos, en que su empleador lo despidió injustificadamente por supuestas inasistencias a su lugar de trabajo; mientras que en su defensa la demandada sostuvo que el despido se apoyó en la violación de los ordinales 11° y 19° del artículo 88 del Código de Trabajo, por ausentarse de su lugar de trabajo los días 1, 3, 4, 9, 11, 15, 16, 17, 18 y 20 de marzo de 2017, las cuales se probaron con un reporte de ponches y ausencias del departamento de Gente y Gestión de la empresa, así como por el testimonio de PER4 acogiendo el tribunal de primer grado parcialmente la demanda, determinando que el despido fue ejercido de manera injustificada y condenando a la empresa demandada al pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos y los salarios ordinarios, de conformidad con el artículo 95, ordinal 3° del Código de Trabajo y rechazó la solicitud de indemnización por daños y perjuicios; b) no conforme con la decisión, la actual recurrida, de manera principal, interpuso recurso de apelación, reiterando que procedió a ejercer el despido del trabajador de manera justificada por ausentarse de su lugar de trabajo de manera consecutiva en violación de los ordinales 11° y 19° del artículo 88 del Código de Trabajo, las cuales reiteraron se probaron mediante los reportes de ponches y de ausencia, informe rendido por la Gerencia de Gente y Gestión de fecha 17 de marzo de 2017 y las declaraciones de PER4 testigo propuesto; que de manera incidental, recurrió el trabajador, hoy recurrente, reiterando los fundamentos de su demanda, consistentes en que fue despedido injustificadamente por alegadas ausencias a su puesto de trabajo, así como que la sentencia debía modificarse en lo que respecta a la indemnización por daños y perjuicios solicitada inicialmente; c) que la corte a qua mediante la sentencia ahora impugnada acogió el recurso de apelación principal y en consecuencia, revocó la decisión de primer grado rechazando en su totalidad la demanda estableciendo como hecho fijado las ausencias del trabajador sin la debida justificación, y rechazó el recurso de apelación incidental.

15. Para fundamentar su decisión la corte a qua expuso los motivos que se describen a continuación:

“3.11.” Han sido presentados como elementos de prueba, los siguientes: a) reporte de faltas del personal, de fecha 17 de marzo de 2017, emitido por la Gerencia de gente & gestión, de la empresa Cervecería Ambev Dominicana, S.A, en el cual se hace constar que el señor PER5 no se presentó a sus labores en fecha 17 de marzo de 2017, sin justificación alguna; b) reporte de ponches, a nombre del señor

y, c) las declaraciones del señor PER4 quien luego de prestar juramentó declaró en síntesis, entre otras cosas, lo siguiente: “que tiene 13 años laborando en la empresa, ejerciendo las funciones de seguridad física, administrar el control de acceso y la seguridad general; que le solicitaron un reporte de una persona para vigilar los accesos que había establecido la empresa y les envié el informe solicitado; que se trataba del trabajador PER7 quien trabajaba para el área de distribución; que producto de ese informe se evidenció la hora en que llegaba y salía de la empresa; que en esa área se ingresa a las 6 de la mañana y la salida se realiza después de la entrega de todos los productos de la empresa que los trabajadores salen para la entrega de los productos y al finalizar, regresan a la empresa para las labores administrativas, como la entrega del camión; que los trabajadores deben ponchar porque es una política de la empresa y toda persona que pase por la puerta debe de presentar su carnet; que la empresa paga las bonificaciones, así como el disfrute de las vacaciones, hace los reportes a la TSS y paga el salario de navidad; que los trabajadores del área de distribución laboran todos los días; que el informe rendido muestra irregularidades, ya que señala que el señor PER8 entraba a las 5 o 6 de la mañana y ya a las 7 u 8 de la mañana salía de la empresa, pero la persona que está en la puerta de salida se asegura de que ellos presenten su carnet como política para salir de la empresa; que la empresa cumple con el reglamento de higiene y seguridad; que a los empleados del área de distribución la empresa les proporciona para su seguridad, fajas, botas, guantes y lentes.” 3.14.- En aplicación del poder soberano de apreciación de las pruebas otorgado al juez laboral, esta corte otorga valor probatorio a los elementos de prueba presentados por la empresa Cervecería Nacional Dominicana, S.A., como parte recurrente principal y recurrida incidental, en razón de que las mismas resultan ser verosímiles y estar corroboradas entre sí, en base a los cuales se establece como hecho fijado las ausencias del trabajador sin la debida justificación, lo que justifica el despido ejercido por la empresa en fecha 20 de marzo de 2017, conforme a las previsiones contenidas en los ordinales 11° y 19° del artículo 88 del Código de Trabajo; motivo por el cual se rechaza la demanda en pago de prestaciones laborales, por resultar improcedente. En consecuencia, se acoge el recurso de apelación y se revoca la sentencia apelada, en ese aspecto” (sic).

16. Es preciso señalar que el despido es la resolución del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del empleado. Es justificado cuando el empleador prueba la existencia de una de las causas previstas en el Código de Trabajo. Es injustificado en el caso contrario.

17. La jurisprudencia pacífica sostiene que el despido en la legislación dominicana es una terminación de carácter disciplinario basado en la comisión de una falta grave o inexcusable, requisito esencial para declarar la justa causa, la cual debe ser probado por el empleador y cuya evaluación y determinación entra en la soberanía de los poderes del juez del fondo, lo cual escapa al control de la casación, salvo desnaturalización, lo que ocurre cuando estos otorgan a las pruebas un alcance mayor o distinto al que realmente tienen..

18. El artículo 88, numeral 11°, del Código de Trabajo, establece que: El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo despidiendo al trabajador por cualquiera de las causas siguientes: Por inasistencia del trabajador a sus labores durante dos días consecutivos o dos días en un mismo mes sin permiso del empleador o de quien lo represente, o sin notificar la causa justa que tuvo para ello en el plazo prescrito por el artículo 58.

19. En ese sentido, esta corte de casación ha sostenido que cuando el recurrido había inasistido a sus labores, éste debió demostrar que sus ausencias fueron justificadas y del conocimiento del empleador, lo que eliminaría el carácter de faltas justificativas del despido de las mismas, y que la obligación del empleador de probar la justa causa invocada se cumplió desde el momento en que se estableció el hecho de las inasistencias y se mantuvo hasta tanto no se demostrara la justificación de dichas inasistencias, de conformidad con el artículo 58

del Código de Trabajo, el cual prescribe que es obligación del trabajador dar aviso al empleador de la causa que le impida asistir a su trabajo dentro de las veinticuatro horas de ocurrir el hecho que justifique la suspensión de los efectos del contrato”, lo que no ocurrió en la especie, manteniéndose el fardo de la prueba que le corresponde al empleador, pues el trabajador no justificó sus inasistencias.

20. En la especie, del estudio de la sentencia impugnada y de los documentos que componen el expediente, esta Tercera Sala advierte que los jueces del fondo, como una cuestión de hecho, determinaron que la parte ahora recurrida teniendo a cargo el fardo de las pruebas de las faltas imputadas en la comunicación de despido, presentó constancias de las inasistencias mediante de los reportes de faltas del personal de fecha 17 de marzo de 2017, emitido por la Gerencia de Gente & Gestión, reportes de ponches a nombre del trabajador y del testimonio presentado por PER4 quien depuso en calidad de testigo ante el tribunal de primer grado y manifestó que como supervisor de seguridad física, empleado que tiene como función administrar el control de acceso y la seguridad general de la empresa, le solicitaron un informe de los accesos que había establecido la empresa.

21. Que las pruebas referidas fueron ponderadas de manera integral haciendo uso del poder soberano de apreciación de que gozan los jueces del fondo en las valoraciones de su sentido y alcance las cuales resultaron verosímiles y acordes con los hechos fijados por estar cónsonas y corroboradas entre sí con la verdad material que justificó el despido ejercido contra la parte recurrente, sin que se advierta desnaturalización alguna y sin que, además, este último justificara mediante pruebas fehacientes en contra de lo alegado por la empresa, los motivos de sus inasistencias, ya que los volantes de pago y la certificación de la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) que alude, no son pruebas suficientes para que la corte a qua determinara que asistió a su lugar de trabajo los días en que manifiesta su empleadora se ausentó, puesto que el salario que percibía como remuneración por el servicio prestado era pagado de manera mensual según quedó establecido en la sentencia impugnada, y no un salario pagado por hora de trabajo para recibir deducción por la inasistencia a su jornada laboral, más que las que indica la ley en ese sentido.

22. Cabe destacar que en virtud de la libertad de prueba que existe en esta materia y de las disposiciones del artículo 542 del Código de Trabajo, los jueces del fondo en ejercicio de su soberana apreciación de las pruebas, pueden determinar cuándo las partes han establecido los hechos en que se fundamentan sus pretensiones, lo que, contrario a lo señalado por la recurrente, no se determinó partiendo de una prueba exclusiva fabricada unilateralmente por la parte empleadora, sino más bien de un estudio integral de los elementos incorporados, razón por la que procede desestimar el medio que se examina.

23. Finalmente, las comprobaciones expuestas ponen de manifiesto que la sentencia impugnada contiene una relación armónica entre los hechos de las causas, las pruebas aportadas y el derecho, exponiendo motivos suficientes y pertinentes que justifican lo decidido, razón por la cual procede rechazar el presente recurso casación.

24. En virtud de la tutela judicial diferenciada en materia social, la desigualdad compensatoria y el principio protector de las relaciones de trabajo, no procede la condenación en costas del trabajador recurrente.

VI. Decisión

La Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, de conformidad con la Constitución de la República, la norma

legal aplicada al caso, la doctrina jurisprudencial observada y sobre la base de los motivos expuestos, dicta por autoridad y mandato de la ley la siguiente decisión:

FALLA

PRIMERO: RECHAZA el recurso de casación interpuesto por PER2 contra la sentencia núm. 0360-2019-SSEN-00455, de fecha 28 de noviembre de 2019, dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santiago, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo.

SEGUNDO: COMPENSA las costas del procedimiento.

Firmado: Manuel Alexis Read Ortiz, Manuel R. Herrera Carbuccia, Moisés A. Ferrer Landrón, Anselmo Alejandro Bello F. y Rafael Vásquez Goico

César José García Lucas, secretario general de la Suprema Corte de Justicia, CERTIFICO, que la sentencia que antecede fue dada y firmada por los jueces que figuran en ella, en la fecha arriba indicada.

www.poderjudici