SENTENCIA DEL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022, NÚM. SCJ-TS-22-1008

Sentencia impugnada:Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, del 25 de octubre de 2021.

Materia:Laboral.

Recurrente:Newtech, S.R.L.

Abogados:Dr. Carlos R. Hernández, Lic. Jorge Taveras y Licda. Venecia Veras.

PER1

Abogados:Dr. Rodolfo Leónidas Bruno Cornelio y Lic. Joaquín Virgilio Lebrón R.

Juez ponente:Manuel R. Herrera Carbuccia.

Decisión: Casa.

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 30 de septiembre de 2022, año 179° de la Independencia y año 160° de la Restauración, dicta en audiencia pública, la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por la sociedad comercial Newtech, SRL., contra la sentencia núm. 029-2021-SSEN-00192, de fecha 25 de octubre de 2021, dictada por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

I. Trámites del recurso

1. El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 5 de noviembre de 2021, en la secretaría de la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, suscrito por el Dr. Carlos R. Hernández y los Lcdos. Jorge Taveras y Venecia Veras, dominicanos, titulares de las cédulas de identidad y electoral núms. CED1 CED2 y CED3 con estudio profesional abierto en común en la ADD1 Santo Domingo, Distrito Nacional, actuando como abogados constituidos de la sociedad comercial Newtech, SRL., constituida y organizada de conformidad con las leyes de la República Dominicana, RNC CED4 con su domicilio social ubicado en la ADD2 ADD3 Santo Domingo, Distrito Nacional, representada por su gerente general/CEO, PER2 español, tenedor de la cédula de identidad núm. CED5 del mismo domicilio de su representada.

2. La defensa al recurso de casación fue presentada mediante memorial depositado en 23 de noviembre de 2021, en el Centro de Servicio Presencial de la Suprema Corte de Justicia y del Consejo del Poder Judicial, suscrito por el Dr. Rodolfo Leónidas Bruno Cornelio y el Lcdo. Joaquín Virgilio Lebrón R., dominicanos, portadores de las cédulas de identidad y electoral núms. CED6 y CED7 con estudio profesional abierto en común en la ADD4 ADD5 ADD6 torre ADD7 ADD8 Santo Domingo, Distrito Nacional, actuando como abogados constituidos de PER3 dominicana, provisto de la cédula de identidad y electoral núm. CED8 domiciliada y residente en la ADD9 ADD10 Santo Domingo, Distrito Nacional.

3. La audiencia fue celebrada por esta Tercera Sala, en atribuciones laborales, en fecha 10 de agosto de 2022, integrada por los magistrados Manuel R. Herrera Carbuccia, juez que presidió, Moisés A. Ferrer Landrón y Rafael Vásquez Goico, jueces miembros, asistidos por la secretaria y el alguacil de estrado.

II. Antecedentes

4. Sustentada en un alegado despido injustificado, PER3 incoó una demanda en reclamación de prestaciones laborales, derechos adquiridos y seis (6) meses de salario en aplicación del artículo 95, ordinal 3º del Código de Trabajo, contra la entidad comercial Newtech, SRL., dictando la Tercera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 0052-2021-SSEN-00110, de fecha 15 de julio de 2021, que declaró terminado el contrato de trabajo que unió a las partes con responsabilidad para la parte demandada por efecto del despido injustificado, acogió la demanda y condenó a esta última al pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos y a la indemnización supletoria dispuesta en el artículo 95, ordinal 3º del Código de Trabajo.

5. La referida decisión fue recurrida en apelación por la sociedad comercial Newtech, SRL., dictando la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 029-2021-SSEN-00192, de fecha 25 de octubre de 2021, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

PRIMERO: Se ACOGE, en cuanto a la forma, y se RECHAZA, en cuanto al fondo, el recurso de apelación ya señalado, interpuesto por NEWTECH, SRL., contra la sentencia descrita anteriormente, que fue dictada a favor

de PER3 con lo que se rechazan las conclusiones de la parte recurrente, por los motivos precedentes. SEGUNDO: Se CONFIRMA la sentencia recurrida, más arriba descrita, por los motivos que constan en el cuerpo de esta sentencia. TERCERO: Se CONDENA a la empresa NEWTECH, SRL., al pago de las costas del procedimiento, con distracción y provecho del DR. RODOLFO LEONIDAS BRUNO CORNELIO y el LIC. JOAQUÍN VIRGILIO LEBRÓN R., quienes afirman estarlas avanzando en su totalidad, por los motivos señalados (sic).

III. Medios de casación

6. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: "Primer medio: Desnaturalización de los hechos de la causa. Segundo medio: Falta de Base Legal. Tercer Medio: Falta de Base Legal. Cuarto Medio: Falta de motivación" (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 1° 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.

8. Para apuntalar el primer y segundo medios de casación propuestos, los cuales se reúnen por su vinculación y estudio, por resultar útil a la solución del caso, la parte recurrente alega, en esencia, que para demostrar la falta que incurrió la trabajadora recurrida que dio lugar al despido justificado, se aportó ante la corte a qua como prueba testimonial las declaraciones de PER4 las cuales constan en el párrafo 11, página 13, de la sentencia impugnada, quien declaró expresamente que la trabajadora era muy permisiva con sus agentes, dando la libertad de que llegaran tarde a su trabajo y de que sus faltas ninguna fue corregida ni penalizadas, afirmación que la corte a qua le enrostró saña, imparcialidad, falta de objetividad; sin embargo, lo que declaró el testigo es claramente un hecho, pues expresó algo que él constató, en el que se tipifica la falta, pero la corte a qua en su desnaturalización de los hechos y evidencias de la causa sostuvo que el testigo declaró como si no fuese un testigo legalmente hablado y para robustecer más el vicio de desnaturalización, continuó citando que existía una contradicción evidente en sus declaraciones, cuando se le preguntó si la recurrida se dedicaba a las labores para la cual fue contratada y éste respondió que sí, pero no daba los resultados esperados, reafirmando aun más la falta, sin evidencia de contradicción alguna como alegó la corte, ya que la trabajadora no cumplió como se esperaba con sus labores y esto quedó claro y establecido con el testimonio aportado; que al dictar su sentencia la corte a qua no ponderó correctamente las declaraciones aportadas por el testigo, a fin de determinar la gravedad de las faltas incurridas por la recurrida que motivaron su despido, por la negligencia en sus labores de supervisión y con ello si procedía o no el pago de prestaciones laborales; además, tampoco ponderó las contundentes pruebas documentales aportadas al proceso, tales como amonestaciones, fase disciplinaria y resultado de ejecución del mes de diciembre de 2019, en fecha 13 de enero de 2020, en la cual se le amonestó por haber demostrado falta de compromiso al no cumplir con su papel como supervisora de venta, por dejar que los representantes bajo su cargo fueran reincidentes en faltas y tardanzas constantes, por desenfocarse en la segunda quincena de diciembre 2019, lo que acarreó pérdidas monetarias a la empresa y los resultados de

ejecución del proyecto asignado, los cuales arrojaron unos impactantes resultados negativos de todo el grupo, sin excepción alguna, es decir, que la valoración de esas amonestaciones y fases disciplinarias aportadas fue negativa, al no hacer su trabajo y los resultados hablan por sí solos, pruebas a las cuales la corte a qua no se refirió, a pesar de citarlas en la página 8 de su decisión, ya que solo se limitó a la evaluación del testimonio, incurriendo en falta de base legal, al no ponderar un hecho y documentos esenciales a la causa que de haberse ponderado otro hubiese sido el resultado.

9. La valoración de los medios requieren referirnos a las incidencias suscitadas en el proceso ante la jurisdicción de fondo, establecidas de la sentencia impugnada y de los documentos por ella referidos: a) que PER3 sustentada en un alegado despido injustificado, incoó una demanda en reclamación de prestaciones laborales, derechos adquiridos y salarios caídos en virtud del artículo 95, ordinal 3º del Código de Trabajo, contra su empleador Newtech, SRL., fundamentada en que fue despedida en fecha 15 de enero de 2020, por supuestas faltas en el ejercicio de sus funciones que no cometió; mientras que la parte demandada, en sus medios de defensa sostuvo que la demandante carecía de derecho para reclamar sus prestaciones laborales, puesto que no reunió los supuestos legales a que hizo referencia en su demanda ni los hechos en la forma en que los narró, por lo que solicitó fuera rechazada la demanda, decidiendo el tribunal de primer grado apoderado dar por terminado el contrato de trabajo que existió entre las partes por efecto del despido injustificado ejercido por la parte demandada, condenándola al pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos consistentes en salario de Navidad, catorce (14) días de vacaciones, participación de los beneficios de la empresa y a los seis (6) salarios ordinarios establecidos en el artículo 95, ordinal 3º del Código de Trabajo; b) que Newtech, SRL., interpuso recurso de apelación por no estar conforme con la decisión adoptada por el tribunal de primer grado, alegando que ejerció su derecho a despedir a la trabajadora por violación al artículo 88, ordinales 14º y 19º del Código de Trabajo, referentes a la desobediencia y a la falta de dedicación a sus labores y en apoyo de sus pretensiones aportó como medios de prueba testimonial las declaraciones de PER4 y documentales la comunicación de fecha 14 de enero de 2020, mediante la cual se le notifica al Ministerio de Trabajo la amonestación realizada en fecha 13 de enero de 2020 a la recurrida, contentiva de la referida amonestación y los resultados del proyecto, varios comprobantes de pagos de nómina correspondientes a los meses de enero-diciembre de 2019 y la primera quincena de enero de 2020, comprobante de pago de bonificación y nómina marzo 2019, comprobante de pago de regalía pascual de diciembre de 2019; por su lado, la parte recurrida solicitó la confirmación de la sentencia en todas sus partes; y c) que la corte a qua mediante la sentencia ahora impugnada rechazó el recurso de apelación y confirmó la sentencia recurrida.

10. Previo a fundamentar su decisión, la corte a qua hizo constar en la página 4 de la sentencia impugnada, las declaraciones del testigo PER4 las cuales citan lo siguiente:

“En la audiencia de fecha 12-10-2021 se efectuó audición de testigo a cargo de la parte recurrente, PER5 Corte pregunta: P-¿Conoce a PER6 Si, P-¿De dónde?;R-De mi trabajo, éramos compañeros de trabajo, P-¿Qué función ella desempeñaba?; R- Supervisora, P-¿y usted qué función?; R- Analista financiero, P-¿Supervisora en que área?; R-Operaciones, P-¿Qué se hace en operaciones?; R- Se proyecto en específico se encargaba de colocación de tarjetas de crédito, P-¿Usted me dijo que la función de PER7 era?; R- Velar porque se realizaran los requerimientos del cliente, P-¿cómo se llama ese puesto?;R-Supervisora; R-Su función velar porque los agentes que estaban bajo su supervisión realizaran un buen trabajo? P-¿Por qué razón la despidieron a ella?; R-Baja producción, P-¿Cómo se determina en el caso de ella que hubiera baja producción cuál es el parámetro, que se utilizó?;R-¿El desempeño de los agentes que estaban bajo su supervisión realizaban ventas y básicamente ese era el parámetro? P-¿Concretamente cómo es

que se determina esa baja producción?; ósea por qué la empresa dice que ella tenía una baja producción?; R- Dentro de sus funciones estaban, corregir deficiencia de los agentes, aplicar fases disciplinarias y medidas correctivas a las faltas que cometieran sus agentes, además de realizar retroalimentaciones, P-¿Según la empresa que fue lo que ella no hizo?; R- Ella era muy permisiva con sus agentes, dando la libertad de que llegaran tarde a su trabajo y de que las faltas de ellos ninguna fuera corregida ni penalizada? P-¿Entonces esa fue la situación por eso fue que la despidieron?; R- Nosotros hacíamos reuniones semanales, dentro de mi trabajo esta presentar, reportes, P-¿Usted dijo que era analista financiero?; R- Sí, pero básicamente mi trabajo, garantizar que los proyectos sean rentables, P-¿Usted como analista financiero cómo es que usted determina se entera; toma conocimiento que lo que usted menciono anteriormente sucedía respecto de la reclamante, que tiene eso que ver con el aspecto financiero?; R- el trabajo de ella y el mío se relacionan debido a que ella es supervisora de uno de los tantos proyectos que yo analizo P-¿Usted se entera de esas circunstancias respeto de un análisis que usted hace del proyecto?; R- No solo análisis sino que yo trabajo con un conjunto de persona ligado a las operaciones de ese grupo supervisado por ella P-¿Le dan informaciones ellos?; R- Si, yo trabajo directamente con la encargada de recursos humanos que recibe toda la documentación y constancia escrita de las medidas correctivas que realiza la supervisora bajo sus funciones P- ¿Esa documentación se la hace llegar quién, a recursos humanos?; R- La supervisora, la supervisora tiene la potestad de aplicar todas las medidas correctivas y fases disciplinarias P- ¿Cómo usted toma conocimientos de las irregularidades que usted menciono?;R- Ella tenía bajo su supervisión a 16 agentes y dentro de su poder ella podía sacar esas personas que no funcionaran y entrar nuevas personas al equipo que se viera un punto de mejora, el cual en ningún momento, se vio la intención de mejorar y corregir Abdo.- Recte: P-¿En su puesto de trabajo usted menciono que era analista financiero, que usted ve en los agentes y los supervisores que usted ve en los análisis?; R- Yo me enfoco en los que son las ventas, la meta de ella era hacer alrededor de 3.5 ventas por agente diaria, y el promedio de venta que estaban realizando los agentes era alrededor de dos ventas; Corte: P-¿La señora PER8 no hizo nada para que eso pudiera cambiar?;R-No realmente, porque ella venía desempeñando sus funciones como supervisora desde agosto 2019, hasta enero 2020, que es donde se ejecuta su despido; Aboga. Recte: P ¿En qué afecto esto a la empresa en general según su conocimiento? P-¿En qué afecto esto a la empresa en general según su conocimiento?; R- Debido al mal desempeño como supervisora recibimos quejas constantes del cliente hasta el punto que la empresa asumió un impacto financiero, para poder cumplir con los requerimientos del cliente, de una suma de alrededor de 600,000.00 pesos mensuales, en enero 2020 se decide hacer una restructuración del proyecto pasando a tener de 60 agentes a 20, y dentro del grupo de la supervisora PER8 de 16 personas, alrededor de 10 a 11 personas perdieron su trabajo; Aboga. Recte: P-¿Esa restructuración fue conjuntamente con el despido?;R- Fue conjuntamente P-¿Bajo reservas?; Recdo: P ¿La señora PER8 se dedicaba a sus labores para la cual fue contratada? R- Si, pero no daba los resultados esperados; Firma del testigo” (sic).

11. Luego de la valoración de los hechos referidos, expuso los motivos siguientes:

“11.- Que del estudio y ponderación de esa prueba testimonial, este Tribunal ha comprobado que el testigo declaró ante esta Corte con marcado y notorio interés de perjudicar a la trabajadora, por lo que comprometió seriamente la objetividad e imparcialidad con que debe deponer un testigo, ya que le imputó a la trabajadora las fallas alegadas por la empresa como si no fuera un testigo legalmente hablando; que, con notoria saña, afirmó; “Ella era muy permisiva con sus agentes, dando la libertad de que llegaran tarde a su trabajo y de que las faltas de ellos ninguna fuera corregida ni penalizada”; que también entró en contradicción, cuando se le preguntó: “¿La señora PER8 se dedicaba a sus labores para la cual fue contratada?” (sic), respondió: “Si, pero no daba los resultados esperados”; que con esto incurrió también en una apreciación subjetiva que vicia su declaración; que por todos esos motivos, esta corte no da crédito a las declaraciones del testigo, y las rechaza como medio de

prueba, sin que el testigo a cargo de la trabajadora por ante primer grado PER9 cambie lo antes establecido al no aportar nada en relación a lo reseñado. 12. Que a la empresa le corresponde probar las faltas alegadas, y no lo ha hecho; que en justicia, todo el que alega un hecho, debe probarlo, conforme al artículo 1315 del Código Civil; que, por tanto, se declara el despido injustificado, con todas sus consecuencias legales de rigor; que se confirma la sentencia en este punto" (sic).

12. En los medios examinados la parte recurrente critica la decisión adoptada por la corte a qua, sosteniendo, en esencia, que no fueron valoradas correctamente las pruebas aportadas, tanto las documentales como la testimonial que acreditaban las faltas cometidas por la ex trabajadora que justificaban el despido, violación que, según expone, comporta además, desnaturalización de los hechos de la causa y falta de base legal. Es preciso iniciar con la definición de despido, la cual es una terminación de carácter disciplinario ejercida por voluntad unilateral del empleador, basado en la comisión de una falta grave o inexcusable, la cual debe ser probada y cuya evaluación y determinación entra en la soberanía de los poderes del juez del fondo.

13. Ha establecido la jurisprudencia que el carácter de gravedad que debe acompañar una falta laboral para ser considerada una causa de despido, no lo determina el hecho de que dicha falta ocasione perjuicios graves al empleador, sino que constituya una violación a obligaciones fundamentales del trabajo, o que por su naturaleza haga imposible la continuación del vínculo contractual, es decir que dañe la relación existente entre el trabajador y el empleador, aun cuando no ocasione ningún perjuicio particular a este último.

14. En ese orden, se ha pronunciado la doctrina autorizada y que esta corte de casación comparte, estableciendo que para que un despido tenga justa causa debe ejercerse en base a los principios de causalidad, proporcionalidad y de oportunidad, en ese sentido, en relación al principio de la causalidad, el ejercicio del despido como el de la dimisión debe fundamentarse en la existencia de una justa causa; esta puede ser definida como "el acto culposo grave, practicado por una de las partes, que autoriza a la otra a resolver el contrato, sin responsabilidad para el denunciante". El principio de la proporcionalidad exige que el despido debe presentarse como una reacción proporcionada al incumplimiento que se reprocha, es decir, no basta invocar que se está en presencia de uno de los hechos señalados en la ley, sino que es indispensable, además, que ese hecho sea de tal naturaleza que no consienta la prosecución de la relación de trabajo; y el principio de la oportunidad sugiere que el despido debe ser ejercido en un tiempo razonable; para que el despido tenga justa causa debe hacerse conforme a estos tres principios, debido a que no toda falta lo justifica, conforme lo dispuesto por la jurisprudencia pacífica que ha considerado al respecto que la falta del trabajador debe ser grave. Asimismo, el principio de la estabilidad en el empleo explica esta exigencia, pues se trata de preservar el vínculo entre el empleador y el trabajador y solo permitir su interrupción definitiva cuando ya es improcedente mantenerlo.

15. Una vez analizados los aspectos que configuran las características que debe tener la falta para que, si se ejerce el despido, este sea justificado, nos referimos a las causales que el legislador enuncia en el artículo 88 del Código de Trabajo, que pueden dar por terminado el contrato de trabajo por la figura del despido, en los casos en que el trabajador incurriera en algunas de las faltas que consagra esta disposición legal. En la especie, la parte recurrente, argumentó que la recurrida violentó los ordinales 14° y 19° del citado artículo, a saber, la primera causa establecida en el ordinal 14º se refiere a la desobediencia del trabajador al empleador o a sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado; y la segunda causa al ordinal 19° que sostiene la falta de dedicación a las labores o cualquier falta grave a las obligaciones que el contrato de trabajo impone al trabajador.

16. En los vicios examinados estas dos causales las resume la recurrente, en la falta de dedicación en el ejercicio de sus funciones, consistentes en una inspección y una vigilancia del personal bajo su supervisión, la desobediencia a su empleador derivada de verificar la puntualidad de los agentes que estaban a su cargo, si atendían a los clientes, si habían quejas, retroalimentarlos en sus funciones, monitorearlos, amonestarlos si incurrían en faltas y realizar los reportes correspondientes a recursos humanos, funciones propias de un supervisor, faltas que sostiene justificaban su despido; sin embargo, el estudio del fallo impugnado pone de relieve que la corte a qua sobre la base de la prueba testimonial aportada determinó que no se configuraron ninguna de las causas argüidas, puesto que las declaraciones del testigos no fueron objetivas e imparciales, ya que le imputó a la trabajadora las mismas faltas alegadas por la empresa, lo cual se convirtió en una apreciación subjetiva que vició su testimonio, sin que con tal apreciación desvirtuara las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, ya que, partiendo de los principios de causalidad y proporcionalidad, actuaron correctamente al evaluar la gravedad de los actos realizados y en virtud del poder soberano del que se encontraban investidos, decidieron que el despido era injustificado, haciendo in concreto la apreciación de la falta del trabajador, que implica examinar el caso en particular, tomando en consideración la jerarquía, la antigüedad y la conducta habitual del trabajador.

17. En ese sentido, para que exista desnaturalización de los hechos es necesario que los jueces den un sentido contrario a dichos hechos, un sentido distinto al que realmente tienen o que de las declaraciones de los testigos los jueces del fondo se han apartado del sentido y al alcance de los testimonios y documentos, por tanto, no dar crédito a las declaraciones del testigo propuesto no implicó desnaturalización de los hechos como sostiene la parte recurrente, pues los jueces de fondo tienen la facultad de acoger las declaraciones testimoniales que entiendan verosímiles y rechazar las que no, advirtiéndose en la especie, que del testimonio de PER4 los jueces de fondo establecieron que contenía un marcado y notorio interés en perjudicar a la trabajadora, pues le imputó las faltas alegadas por la empresa, no siendo imparcial en su deposición, por lo que no se tipificaron las faltas atribuidas a la ex trabajadora y especialmente lo justificado del despido alegado, sin evidencia de falta legal.

18. Respecto de las pruebas aportadas con miras a justificar el despido y que según alega la parte recurrente no fueron valoradas por la corte a qua, es preciso acotar que en virtud de la parte in fine del artículo 542 del Código de Trabajo, los jueces gozan de un poder soberano de apreciación en el conocimiento de los modos de prueba, lo que les otorga facultad para escoger, entre pruebas disimiles, aquellas que les resultan más verosímiles y descarar las que a su juicio no le merecen credibilidad, lo cual escapa al control de la casación, salvo cuando incurran en alguna desnaturalización, por lo que en el ejercicio de sus facultades soberanas en la depuración de la prueba, los jueces de fondo pueden ponderar únicamente aquellos documentos que consideren pertinentes para la solución del litigio sin incurrir en vicio alguno, salvo que se demuestre que los documentos omitidos son decisivos y concluyentes, que no es el caso, pues la corte a qua acogió las pruebas que a su entender eran cónsonas con la materialidad de la verdad de los hechos, como fueron las declaraciones del testigo aportado por la parte recurrente, para retener lo injustificado del despido operado contra la trabajadora ahora recurrida, sin que se observe desnaturalización alguna o falta de ponderación por no rendir valoraciones particulares sobre la amonestación realizada en fecha 13 de enero de 2020, la fase disciplinaria y los resultados de ejecución del proyecto asignado a su cargo, como sostiene la parte recurrente, pues los aludidos documentos constituyen una evidencia de que el empleador en ese momento y sobre lo que argumenta ocurrió con el trabajador, aplicó lo que entendía era la sanción adoptar, hecho este que no puede indefectiblemente retenerse para establecer la ocurrencia de una falta tan grave que amerite la terminación de un contrato de trabajo, en consecuencia, se desestiman los medios examinados.

19. Para apuntalar el tercer y cuarto medios de casación, los cuales se reúnen por su vinculación y estudio, la parte recurrente alega, en esencia, que en el párrafo 14 de las páginas 13 y 14 de la sentencia impugnada, la corte a qua incurrió en falta de base legal y de motivación, al confirmar las condenaciones de primer grado referentes a las vacaciones y a la participación de los beneficios de la empresa sin examinar la documentación aportada, fundamentando su decisión en que la parte recurrente no aportó ninguna prueba que se liberara de su obligación de pago, como tampoco aportó la declaración jurada correspondiente en la Dirección General de Impuestos Internos (DGII) para probar resultados negativos de su ejercicio fiscal y en ese sentido, condenó a 14 días de vacaciones como si la recurrida había cumplido el año de servicio, cuando realmente le correspondía 6 días de la proporción de las vacaciones sobre la base de los 5 meses laborados, ya que su contrato de trabajo de acuerdo a la planilla de personal fijo inició en fecha 26 de agosto de 2014, siendo su fecha de aniversario el día 26 de agosto y el despido se produjo en fecha 15 de enero de 2020, sin haber nacido ese derecho, por tanto no podía condenarse a 14 días de vacaciones; que la corte a qua en la sentencia impugnada también condenó a la parte recurrida al pago de RD$45,321.02, por concepto de participación de los beneficios de la empresa, cuando a la trabajadora lo que le correspondía era una proporción por ese concepto y al incoarse la demanda en fecha 13 de febrero de 2020 correspondía al tribunal tomar como fecha de cierre fiscal el 31 de diciembre de 2018, por no tener las condiciones para determinar la fecha de cierre fiscal de la empresa y al ser esta la fecha de reclamación resultaba improcedente, toda vez que se estaba haciendo una reclamación en un momento en que el derecho ni siquiera se había generado, pues aún faltaban 120 días para hacerse reclamable en caso de haber obtenido ganancias en ese momento, incurriendo el tribunal en un error grosero que más tarde fue confirmado por la corte a qua, habiéndose aportado la prueba del pago de todos esos derechos adquiridos, bonificación y regalía pascual y la planilla de personal fijo que daba constancia de la fecha de ingreso de la trabajadora y la constancia de que sus vacaciones estaban planificadas desde el 26 de agosto hasta el 9 de septiembre de 2020; que la corte a qua omitió la ponderación del resto de los elementos probatorios aportados en el recurso de apelación de fecha 23 de agosto de 2020, incurriendo así en un grave vicio de falta de base legal, por su inobservancia y descuido, no solamente en lo relativo a la justificación del despido, sino también al establecer sumas por concepto de derechos adquiridos que no correspondían con la realidad; que los jueces no están exentos de dar cumplimiento al test motivacional que debe acompañar toda sentencia sin importar la materia y sin excepción alguna, por lo que estamos frente a una sentencia que no se basta a sí misma, pues contiene una clara y contundente falta de motivación que hace necesaria casarla, al pretender obligar a una empresa a pagar cientos de miles de pesos sin dar motivo alguno, aportando esta última varios medios de pruebas tanto documentales como testimoniales con la finalidad de probar las causas que originaron el despido.

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

“14.- Que los derechos adquiridos les corresponden a los trabajadores, sin importar la causa que puso término al contrato de trabajo; que la sentencia impugnada pronunció las condenaciones al pago del salario de navidad, las vacaciones y la participación en los beneficios de la empresa; que la parte apelante no se refirió puntualmente a estos aspectos en su instancia recursiva, aunque solicitó la revocación total de la sentencia; que no aportó ninguna prueba de que se liberó de esta obligación de pago, aunque depositó una serie de copias de nóminas de pago, pero no contienen el concepto de los derechos adquiridos en ponderación, por lo que se rechazan; que tampoco aportó la declaración jurada correspondiente, frente a la DGII, para probar resultados negativos de su ejercicio fiscal; que, por tanto, se confirma la sentencia recurrida, en este aspecto” (sic).

21. Ha sido jurisprudencia constante que los derechos de los trabajadores a los salarios de Navidad, vacaciones

no disfrutadas y participación de los beneficios, no surgen como consecuencia de que el contrato de trabajo haya terminado con responsabilidad para el empleador, sino que son prerrogativas que les corresponden por la ejecución del contrato, sujetas a determinados requisitos para su disfrute; en ese sentido, respecto del derecho de vacaciones a que alude la parte recurrente fue condenada a pagar por concepto de 14 días de ese derecho, cuando le correspondía a la trabajadora una proporción de las vacaciones sobre la base de los últimos cinco (5) meses de la vigencia del contrato de trabajo, también ha sido criterio de esta Tercera Sala de conformidad con el artículo 179 del Código de Trabajo que dispone que cuando el trabajador amparado por un contrato por tiempo indefinido, por cualquier circunstancia no ha podido completar un año de labores le corresponderá un período proporcional de vacaciones, en tanto que, para determinar ese período proporcional, cuando el contrato de trabajo ha tenido una duración mayor a un año, pero en el último año laborado no disfrutó de sus vacaciones, es necesario que se establezca la fecha en que el trabajador disfrutó de su último período vacacional a fin de fijar el monto de la compensación económica que le corresponde, al tenor del artículo 180 del Código de Trabajo.

22. En la especie, el estudio de la sentencia impugnada pone de relieve que la corte a qua para justificar su decisión en cuanto al pago de las vacaciones a las que tenía derecho la trabajadora, estableció que la parte recurrente no aportó ninguna prueba de que se liberó de esa obligación de pago, que, aunque depositó una serie de copias de nóminas de pago, no contenían el concepto de los derechos adquiridos en ponderación; sin embargo, incurrió en falta de motivación y de base legal, al no señalar en qué fecha se inició el último período vacacional de la trabajadora, elemento necesario para verificar si a la recurrida le correspondía la compensación que le impuso el tribunal, equivalente a 14 días, por tratarse de un período completo o si en cambio esa compensación debió ser menor, puesto que para determinar ese derecho no depende del mes en que el contrato de trabajo terminó, sino del tiempo transcurrido entre el último período de vacaciones disfrutado y esa terminación, en tal sentido, en ese aspecto, procede casar la decisión impugnada.

23. En cuanto a la participación de los beneficios de la empresa, ha sido criterio constante de esta Tercera Sala que si bien es cierto que, de acuerdo al artículo 224 del Código de Trabajo, la obligación del empleador de realizar el pago de la participación en los beneficios se adquiere después de haber transcurrido 120 días del cierre del año económico, una reclamación en ese sentido formulada antes de esa fecha, conjuntamente con una demanda en pago de prestaciones laborales como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo, no puede ser considerada extemporánea si la decisión que intervenga es dictada con posterioridad a la fecha en que el pago ha debido ser realizado, y el pago aún se ha realizado (sic), debiendo ser acogida la demanda en ese sentido, si la demandada no demuestra haber presentado a la Dirección General de Impuestos Internos la declaración jurada correspondiente al período que se reclama y del resultado de la misma se determina que no obtuvo beneficios. No menos cierto es que corresponde al empleador que alega no haber entregado la participación en los beneficios a los trabajadores, por no haber transcurrido más de 120 días del cierre de su año fiscal, demostrar esa circunstancia probando en que fecha se produce ese cierre, pues es él quien tiene la posibilidad de establecer la misma y hacer los arreglos de lugar, cuando por cualquier motivo debe variarlo.

24. En la especie, contrario a lo alegado por la parte recurrente, este derecho se genera aun estando en el curso de la acción, independientemente de que al momento de la demanda no fuera exigible, pudiendo ser otorgado por los jueces del fondo; en ese sentido y sobre la base de los criterios enunciados anteriormente y la exención de prueba que dispone el artículo 16 del Código de Trabajo a favor de los trabajadores, la corte a qua haciendo uso del poder soberano del que se encontraba investida, acogió el reclamo formulado por la recurrida en su demanda, por no haber presentado la empresa recurrente la declaración jurada que debía ofrecer ante la Dirección General de Impuestos Internos (DGII), sobre los resultados de sus actividades para el período a que

alude la trabajadora, siendo correcta la decisión tomada por la corte a qua al condenar a la parte recurrente al pago de ese derecho por su incumplimiento, el cual ya se hacía exigible al momento de dictar su sentencia, sin que se advierta que al formar su convicción incurriera en los vicios denunciados en los medios que se examinan y por tanto, se desestima este aspecto.

25. Finalmente, partiendo de los motivos expuestos se procederá a casar la sentencia impugnada en lo concerniente al pago del derecho de vacaciones concedido por la corte a qua, rechazando en sus demás aspectos el recurso de casación, pues en las otras disposiciones el fallo impugnado hizo una correcta apreciación de los hechos y documentos de la causa, así como también expuso los motivos que la justifican.

26. En virtud de las disposiciones del artículo 20 de la Ley núm. 3756-53, del 29 de diciembre de 1953, sobre Procedimiento de Casación, modificada por la Ley núm. 491-08, el cual expresa que cuando la Suprema Corte de Justicia casare una sentencia enviará el asunto a otro tribunal del mismo grado o categoría que aquel de donde proceda la sentencia que ha sido objeto del recurso, lo que aplica en la especie.

27. Al tenor de las disposiciones del artículo 65 de la referida ley, cuando opera lacasación por falta o insuficiencia de motivos, desnaturalización de los hechos o cualquier otra violación de las reglas procesales cuyo cumplimiento esté a cargo de los jueces, como ocurre en el presente caso, las costaspueden ser compensadas.

V. Decisión

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

FALLA

PRIMERO: CASA parcialmente la sentencia núm. 029-2021-SSEN-00192, de fecha 25 de octubre de 2021, dictada por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo, única y exclusivamente en cuanto al pago de las vacaciones y envía el asunto, así delimitado, por ante la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional.

SEGUNDO: RECHAZA los demás aspectos del recurso de casación interpuesto por la sociedad comercial Newtech, SRL. contra la mencionada sentencia.

TERCERO: 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 ha sido dictada y firmada por los jueces que figuran en ella y fue leída en la audiencia pública en la fecha en ella indicada.

César José García Lucas, Secretario General.

www.poderjudici