
Sentencia impugnada: Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, del 12 de julio de 2018.

Materia: Laboral.

Recurrente: Federal Express Dominicana, S.A.S. (Fedex).

Abogado: Lic. José Antonio Cabrera Lockward.

Recurrido: Benjamín Jorge Mojica.

Abogados: Licdos. Máximo E. de la Cruz Moreta y Francisco Antonio Suazo de la Cruz.

Juez ponente: Mag. 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 contenciosotributario*, 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 de la secretaria de la Sala, en la sede de la Suprema Corte de Justicia, ubicada en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, en fecha **16 de septiembre de 2020**, año 177° de la Independencia y año 158° de la Restauración, dicta en audiencia pública, la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por la sociedad Federal Express Dominicana, SAS. (Fedex), contra la sentencia núm. 028-2018-SEEN-320, de fecha 12 de julio de 2018, dictada por la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

I. Trámites del recurso

El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 6 de agosto de 2018, en la secretaría general de la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, suscrito por el Lcdo. José Antonio Cabrera Lockward, tenedor de la cedula de identidad y electoral núm. 001-185259-2, con estudio profesional abierto en la avenida Gustavo Mejía Ricart núm. 69, torre Washington, *suite* 2-A, ensanche Serrallés, Santo Domingo, Distrito Nacional, actuando como abogado constituido de la sociedad Federal Express Dominicana, SAS. (Fedex), sociedad anónima simplificada constituida de conformidad con las leyes de la República Dominicana, titular del RNC1-01-10543, con domicilio social en la intersección formada por las avenidas Los Próceres y Camino del Oeste, sector Arroyo Hondo, Santo Domingo, Distrito Nacional.

La defensa al recurso de casación fue presentada mediante memorial depositado en fecha 21 de agosto de 2018, en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, suscrito por los Lcdos. Máximo E. de la Cruz Moreta y Francisco Antonio Suazo de la Cruz, provistos de las cédulas de identidad y electoral núms. 001-1466961-7 y 001-0005591-2, con estudio profesional abierto en la intersección formada por las calles Wenceslao Álvarez y Juan Sánchez Ramírez, núm. 201, *suite* 201, sector Zona Universitaria, Santo Domingo, Distrito Nacional, a requerimiento de la parte recurrida Benjamín Jorge Mojica, dominicano, titular de la cédula de identidad y electoral núm. 001-1634588-5, domiciliado y residente en la calle

Manzana "W" núm. 13, sector Las Mercedes, barrio Sabana Perdida, Municipio Santo Domingo Norte, provincia Santo Domingo.

La audiencia fue celebrada por esta Tercera Sala, en atribuciones laborales, en fecha 3 de julio de 2020, integrada por los magistrados Manuel A. Read Ortiz, presidente, Manuel R. Herrera Carbuccia, Anselmo Alejandro Bello F., Moisés Ferrer Landrón y Rafael Vásquez Goico, jueces miembros, asistidos por la secretaria y el alguacil de estrados.

II. Antecedentes

Sustentado en un alegado despido injustificado, Benjamín Jorge Mojica incoó una demanda en cobro de prestaciones, derechos adquiridos e indemnización por daños y perjuicios contra la sociedad Federal Express Dominicana, SAS. (Fedex), dictando la Segunda Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 0051-2017-SSEN-00396, de fecha 29 de septiembre de 2017, la cual rechazó un medio de inadmisión sustentado en la caducidad del despido, declaró resuelto el contrato de trabajo por causa de despido justificado sin responsabilidad para el empleador, rechazando en consecuencia el cobro de prestaciones laborales y acogió la demanda en cuanto a los derechos adquiridos respecto de la participación de los beneficios de la empresa, condenándola al pago de los referidos valores, rechazándola en cuanto a la reclamación de daños y perjuicios.

La referida decisión fue recurrida por Federal Express Dominicana, SAS. (Fedex), dictando la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional la sentencia núm. 028-2018-SSEN-320, de fecha 12 de julio de 2018, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

PRIMERO: DECLARA que ACOGE parcialmente al Recurso de Apelación interpuesto por el señor Benjamín Jorge Mojica, en consecuencia a ello al Contrato de Trabajo que éste ha tenido con el Federal Express, SAS. (Fedex) lo declara resuelto por Despido Injustificado y por tal razón con responsabilidad para el empleador, por ello ADMITE a las demandas de Prestaciones Laborales e Indemnizaciones Supletoria por Despido Injustificado, siendo así a la Sentencia de referencia la dada por La Segunda Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, en fecha 29 de septiembre del 2017, número 0051-2017-SSEN-00396, le REVOCA, MODIFICA el ordinal Tercero en lo que éste sentido concierne, la CONFIRMA en los otros aspectos juzgados; **SEGUNDO:** CONDENA a Federal Express, SAS. (Fedex) a pagar al señor Benjamín Jorge Mojica, los montos y por los conceptos siguientes: RD\$31,781.68 por 28 días de Preaviso, RD\$95,345.04 por 84 días de cesantía y RD\$162,292.02 por 6 meses de Salario Ordinario de Indemnización Supletoria por Despido Injustificado (EN TOTAL SON DOSCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS DIECIOCHO PESOS DOMINICANOS CON SETENTA Y CUATRO CENTAVOS-RD\$289,418.74); **TERCERO:** "En virtud del principio de aplicación directa de la Constitución, la presente sentencia una vez adquirida el carácter de la fuerza ejecutoria por disposición de la ley para llevar a cabo su ejecución, el ministerial actuante debe estar acompañado de la fuerza pública, la cual se canalizará según lo dispone el artículo 26 inciso 14 de la Ley 133-11, Orgánica del Ministerio Público"; (Resolución No. 17/15 de fecha 3 de agosto del 2015, del Consejo del Poder Judicial). (sic)

III. Medio de casación

La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación el siguiente medio: "Único medio: Desnaturalización de los hechos y de los documentos sometidos al debate". (sic)

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar

Juez ponente: Manuel R. Herrera Carbuccia

De conformidad con lo que establece la Constitución de la República, con 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.

Para apuntalar su único medio de casación, la parte recurrente indica, en esencia, que la corte a qua

desnaturalizó los hechos de la causa al determinar la caducidad de la falta invocada como causal de despido en base a las disposiciones contenidas en el artículo 90 del Código de Trabajo, realizando un cálculo de manera fría y tajante del referido plazo, sin detenerse a verificar las circunstancias que generaron el hecho que dio fin a la relación laboral, la cual fue comprobada posteriormente mediante las investigaciones realizadas por la empresa conjuntamente con el propio demandante en el lugar de la ocurrencia del accidente, para así determinar que la terminación contractual estaba apoyada en hechos que le fueran imputables, aspecto este que no fue analizado por la corte a qua en su sentencia incurriendo así en una evidente falta de ponderación de alegatos y elementos probatorios.

La valoración del medio requiere 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 en ocasión de la demanda que incoó el actual recurrido este indicó que las faltas que fueron utilizadas para sustentar el despido ejercido en su contra, se encontraban afectadas de caducidad, en virtud de lo establecido en el artículo 90 del Código de Trabajo, por lo tanto este debía reputarse como injustificado, en su defensa la empleadora, parte demandada, solicitó el rechazo sustentado en que en fecha 14 de febrero de 2017 el demandante puso en conocimiento a la empresa de la ocurrencia del accidente y es en esta fecha que la demanda inició un proceso de investigación sobre varias faltas cometidas por el trabajador, procediendo el tribunal de primer grado a rechazar la solicitud de caducidad y acoger la demanda, conforme se expresa en párrafos precedentes; b) que en ocasión del recurso de apelación interpuesto por el trabajador, fue reiterada la solicitud de caducidad de la falta generadora del despido, procediendo la alzada a revocar ese aspecto del fallo impugnado, estableciendo que al momento de la notificación del despido sí había operado la alegada caducidad.

Para fundamentar su decisión y declarar la caducidad del despido, la corte *a qua* expuso los siguientes motivos:

“Que en relación a la caducidad del despido, ésta Corte declara que revoca lo resuelto por el Tribunal a quo de rechazarlo, para en éste sentido declarar la caducidad del despido que se trata por las razones siguientes: que ha sido en la fecha 14 de febrero de 2017 que Federal Express, SAS., (Fedex) tuvo conocimiento del evento que le ocurrió al señor Benjamín Jorge Mojica que posteriormente se sostiene son las faltas que fundamentan al despido conforme se deduce del formulario denominado “Inspección de Vehículos (VIR)” y que fue la de 03 de marzo del 2017 en la que al señor Benjamín Jorge Mojica le notificaron su despido, que del cotejo entre dichas fechas resulta que entre ambas transcurrieron más de 15 días; que en lo concerniente a los efectos que sobre el plazo para operar el despido tiene tiempo utilizado por el empleador para hacer las investigaciones sobre la falta del trabajador nuestra Honorable Suprema Corte de Justicia considera que este no puede estar sujeto a métodos y estructuras de la empresa que por su complejidad lo extiendan en el tiempo, Sentencia del 12 de febrero de 2003, BJ número 1107, páginas 513-521); que el despido que se trata es caduco, ya que el artículo 90 del Código de Trabajo dispone que el derecho del empleador a despedir al trabajador caduca a los 15 días, contados a partir de que es de su conocimiento que tiene éste derecho, normativa que en este caso la Corte ha determinado que no se le ha dado cumplimiento ya que cuando Federal Express, SAS. (Fedex) ejecutó el despido del señor Benjamín Jorge Mojica habían transcurrido más de los 15 días previstos para ejercer la acción”. (sic)

La jurisprudencia pacífica de esta Tercera Sala ha sostenido el criterio de que *el plazo de los 15 días a partir de la fecha en que se ha generado ese derecho y la fecha en que se comete la falta o se realiza el hecho que constituye la causal del despido, no tienen que coincidir, pues esta última ocurre en el momento en que el empleador está en posibilidad de despedir al trabajador, que es cuando se entera de que el hecho que constituye la violación fue cometido por el trabajador que se pretende despedir.*

El estudio de la sentencia impugnada pone de manifiesto que la corte *a qua* revocó la decisión dictada por el tribunal de primer grado de rechazar el medio de inadmisión basado en la caducidad de la falta establecida en el artículo 90 del Código de Trabajo, texto que dispone que el empleador posee el plazo de 15 días para ejercer el despido a partir de la ocurrencia del hecho que lo generó basada en que la empresa, según el formulario de inspección de vehículo, tuvo conocimiento del evento en fecha 14 de

febrero de 2017, pero efectuó el despido en fecha 3 de marzo del mismo año antes mencionado, cuando ya el referido plazo había vencido.

Tomando en consideración la fecha indicada en el referido formulario el plazo para ejecutar el despido había terminado, sin embargo, es mediante este que se notifica a la empresa el incidente acontecido y en virtud del cual esta procede a realizar una investigación para determinar la responsabilidad o no del trabajador, ya que este alegaba haberse percatado de los daños al vehículo al momento de terminar su ruta el día 13 de febrero de 2017, es decir, que desconocía cómo se habían producido y es en el curso de la investigación que la empresa pudo constatar que la imprudencia y negligencia del trabajador fueron las que los ocasionaron, hecho que él mismo reconoció y luego declaró que había sucedido en fecha 10 de febrero de 2017; que por esa misma investigación se pudo establecer que no era la única falta cometida por el trabajador, sino que había incurrido en constantes actuaciones que violentaban el código de ética de la empresa.

Del estudio del caso en cuestión queda establecido que la empresa recurrente al momento de la ocurrencia de la falta no estaba enterada de que había sido cometida por el recurrido, por lo tanto no se encontraba en condiciones de ejercer su potestad para despedir acorde con las disposiciones del artículo 90 del Código de Trabajo.

En ese sentido, si bien es cierto que de acuerdo a las pruebas aportadas al debate y de conformidad con el documento identificado como "*Memorandum Interoficina*" de fecha 3 de marzo de 2017, contenido de los resultados de la investigación y carta de despido, la empresa inició en fecha 16 de febrero una investigación por las incongruencias en las declaraciones del trabajador, que negaba el hecho y que posteriormente lo admitió, no menos cierto es que hasta tanto esas indagaciones concluyeran, esta no podía proceder a despedir al trabajador, ya que no estaba enterada de si el hecho generador de la falta había sido cometido por el recurrido.

Finalmente, el estudio general de la sentencia impugnada pone de relieve que la corte *a qua* incurrió en desnaturalización al no apreciar de forma debida los hechos sometidos a su consideración, así como tampoco ponderó adecuadamente los documentos citados, incurriendo así en los vicios denunciados por la parte recurrente; en tal sentido procede acoger el recurso de casación y casar la decisión impugnada.

El artículo 20 de la Ley núm. 3726-53, del 29 de diciembre de 1953, sobre Procedimiento de Casación, modificada por la Ley núm. 491-08 establece que: *la Suprema Corte de Justicia, siempre que casare un fallo, enviará el asunto a otro tribunal del mismo grado o categoría que aquel de donde proceda la sentencia que sea objeto del recurso*, lo que aplica en la especie.

De acuerdo con las disposiciones del artículo 65 de la Ley núm. 3726-53, del 29 de diciembre de 1953, sobre Procedimiento de Casación, cuando la sentencia es casada por violación de las reglas procesales cuyo cumplimiento está a cargo de los jueces, las costas pueden ser compensadas.

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 con base en los motivos expuestos, dicta por autoridad y mandato de la ley la siguiente decisión:

FALLA

PRIMERO: CASA la sentencia núm. 028-2018-SEN-320, de fecha 12 de julio de 2018, dictada por la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo y envía el asunto por ante la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional.

SEGUNDO: COMPENSA las costas de 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.

La presente sentencia ha sido dada y firmada por los señores Jueces que figuran en su

encabezamiento, en la audiencia pública del día, mes y año en él expresados, y fue firmada, leída y publicada por mí, Secretario General, que certifico.