
Sentencia impugnada: Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, del 2 de diciembre de 2014.

Materia: Laboral.

Recurrente: ACS Business Process Solutions Dominican Republic, S. A.

Abogados: Licdos. Alberto E. Fiallo y Arturo Figuerero.

Recurrida: Milagros Rivera.

Abogados: Licdos. Manuel David Escalante Cruceta y Lizardo Paniagua Vilaseca.

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 y Anselmo Alejandro Bello F., 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 29 de noviembre de 2019, año 176° de la Independencia y año 157° de la Restauración, dicta en audiencia pública, la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación principal interpuesto por ACS Business Process Solutions Dominican Republic, SA., contra la sentencia núm. 406/14 de fecha 2 de diciembre de 2014, 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 principal fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 15 de enero de 2015, en la secretaría de la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, a requerimiento de ACS Business Process Solutions Dominican Republic, SA., sociedad comercial debidamente constituida de conformidad a las leyes dominicanas; la cual tiene como abogados constituidos a los Lcdos. Alberto E. Fiallo y Arturo Figuerero, dominicanos, titulares de las cédulas de identidad y electoral núm. 001-1244200-9 y 001-1761665-6, con estudio profesional, abierto en común, en la Respaldo Rafael Augusto Sánchez núm. 8, edif. Genald, apto. 2B, Santo Domingo, Distrito Nacional.

2. La notificación a la parte recurrida Milagros Rivera, se realizó mediante acto núm. 52/2015 de fecha 16 de enero de 2015, instrumentado por Algeni Félix Mejía, alguacil de estrado de la Segunda Sala Penal del Juzgado de Primera Instancia del Distrito Nacional.

3. La defensa al recurso principal y el recurso incidental fue presentada mediante memorial depositado en fecha 6 de febrero de 2015 en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, por Milagros Rivera, norteamericana, titular de la cédula de identidad y electoral núm. 223-0097004-7; quien tiene como abogados constituidos a los Lcdos. Manuel David Escalante Cruceta y Lizardo Paniagua Vilaseca, dominicanos, titulares de las cédulas de identidad y electoral núms. 001-1623417-0 y 012-0024547-8, con estudio profesional abierto en la calle Puerto Rico esq. Calle "19", sector Alma Rosa II, segundo nivel, municipio Santo Domingo Este, provincia Santo Domingo y domicilio ad hoc en la calle La Guardia núm. 77, sector Villa Consuelo, Santo Domingo, Distrito Nacional.

4. La audiencia fue celebrada por esta Tercera Sala, en atribuciones laborales, el 26 de junio de 2019, integrada 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 y del ministerial, trámite que una vez concluido coloca el expediente en condiciones de ser decidido.

5. El magistrado Rafael Vásquez Goico, no firma la sentencia, según acta de inhibición de fecha 28 de noviembre de 2019.

II. Antecedentes

6. Sustentada en un alegado despido injustificado, Milagros Rivera incoó una demanda en reclamación de prestaciones laborales contra ACS Business Process Solutions Dominican Republic, SA., dictando la Segunda Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 113/2014 de fecha 28 de marzo de 2014, cuyo dispositivo dispone textualmente lo siguiente:

PRIMERO: DECLARA regular y válida en cuanto a la forma la demanda laboral en cobro de prestaciones laborales y derechos adquiridos incoada por la señora MILAGROS RIVERA en contra de ASC BUSINESS PROCESS SOLUTIONS (DOMINICAN REPUBLIC), S.A., por haberse interpuesto de conformidad con la ley que rige la materia. SEGUNDO: DECLARA resuelto el contrato de trabajo que por tiempo indefinido unía a las partes por causa de despido injustificado y con responsabilidad para el demandado; en consecuencia ACOGE la demanda en cuanto al cobro de prestaciones laborales y derechos adquiridos en lo atinente a vacaciones y salario de navidad, por ser lo justo y reposar en base legal. TERCERO: CONDENA, al demandado a pagar a favor de la demandante los valores que por concepto de sus derechos antes señalados se sindicaron a continuación: a) La suma de Doscientos Catorce Mil Novecientos Treinta y Siete Pesos con 24/100 Centavos (RD\$214,937.24), por concepto de Veintiocho (28) días de Preaviso; b) La suma de Cuatrocientos Veintidós Mil Ciento Noventa Ocho Pesos con 15/100 Centavos (RD\$422,198.15), por concepto de Cincuenta y Cinco (55) días de Cesantía; c) La suma de Ciento Siete Mil Cuatrocientos Sesenta y Ocho Pesos con 62/100 Centavos (RD\$107,468.62), por concepto de Catorce (14) días de Vacaciones; d) La suma de Sesenta y Cuatro Mil Quinientos Treinta y Dos Pesos con 58/100 Centavos (RD\$64,532.58), por concepto de proporción de Salario de Navidad; e) La suma de Un Millón Noventa y Siete Mil Quinientos Sesenta y Dos Pesos con 00/100 Centavos (RD\$1,097,562.00), por concepto de las disposiciones del artículo 95 del Código de Trabajo. Para un total general de Un Millón Novecientos Seis Mil Seiscientos Noventa y Ocho Pesos con 59/100 Centavos (RD\$1,906,698.59). CUARTO: ORDENA al demandado tomar en consideración la variación en el valor de la moneda desde la fecha en que se introdujo la demanda hasta que se pronuncie la presente sentencia en virtud del artículo 537 del Código de Trabajo. QUINTO: CONDENA al demandado al pago de las costas del procedimiento ordenando su distracción a favor de los LICDOS. MANUEL DAVID ESCALANTE CRUCETA y LIZARDO PANIAGUA VILASECA, quienes afirman haberlas avanzado en su totalidad (sic).

7. La parte hoy recurrente ACS Business Process Solutions Dominican Republic, SA., interpuso recurso de apelación contra la referida sentencia mediante instancia de fecha 7 de abril de 2014 dictando la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 406/14 de fecha 2 de diciembre de 2014, 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 la razón social ACS BUSINESS PROCESS SOLUTIONS DOMINICAN REPUBLIC, S.A., en contra de la sentencia de fecha 28 de marzo del 2014, dictada por la Segunda Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito, por haber sido hecho de acuerdo a la ley; SEGUNDO: RECHAZA en parte, en cuanto al fondo el Recurso de Apelación y en consecuencia confirma la sentencia impugnada con excepción del salario que se MODIFICA para que sea RD\$97,203.48 mensual, en base a lo cual calcularan los derechos de la trabajadora de que se trata; TERCERO: CONDENA a la razón social ACS BUSINESS PROCESS SOLUTIONS (DOMINICAN REPUBLIC) S.A, al pago de las costas, ordenando su distracción a favor y provecho de los LICDOS. MANUEL DAVID ESCALANTE CRUCETA Y LIZARDO PANIAGUA VILASECA, abogados que afirman haberlas avanzado en su mayor parte (sic).

III. Medios de casación

a) En cuanto al recurso de casación principal

8. La parte hoy recurrente ASC Business Process Solutions Dominican Republic, SA., en sustento de su recurso de casación invoca los siguientes medios: “Primer medio: Desnaturalización de los hechos. Segundo medio: Violación a la ley, falta de estatuir. Tercer medio: Incorrecta aplicación del derecho y ponderación de las pruebas, desnaturalización de las pruebas testimoniales”.

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar

Juez ponente: Manuel Ramón Herrera Carbuccia

9. En atención a la Constitución de la República, al 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, al 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 Sala es competente para conocer del presente recurso de casación.

10. Para apuntalar sus tres medios de casación, los cuales se examinan en conjunto, por la solución que se le dará al presente caso, la recurrente, alega, en esencia, que la corte a qua hizo una incorrecta apreciación de los hechos al no ponderar que aunque la recurrente tenía conocimiento de las irregularidades del certificado médico, debía esperar que la investigación por parte del Ministerio de Trabajo tuviera conclusión para atribuir la falta a la trabajadora, razón por la cual el derecho de la recurrente a despedir a la recurrida estaba hábil; que la corte a qua da como punto de partida para el ejercicio del despido por parte de la recurrente el mes de febrero, siendo el 3 de mayo del año 2013, cuando la recurrente tomó conocimiento del reporte por parte de las autoridades de trabajo marcado con el núm. 224-2013-02984; que la corte a qua debió tomar en consideración el tiempo transcurrido en la investigación a los fines de comprobar la veracidad de las faltas imputables a la trabajadora, pues la denuncia ante el Departamento de Trabajo interrumpe la prescripción y el plazo inicia nuevamente a partir de la solución final que ese departamento de al asunto; que la causa imputable es la falta de probidad y de honradez, corroborada por el Ministerio de Trabajo, siendo a partir del 3 de mayo 2013, cuando obtiene los resultados de la investigación que quedó quebrantado el lazo de confianza entre las partes, ejerciendo el actual recurrente el despido dentro del plazo del artículo 90 del Código de Trabajo, causal de la cual la corte a qua no hizo alusión, haciendo referencia solo a las inasistencias de la trabajadora, razón por la cual los jueces de fondo incurren en falta de motivos, al no estatuir sobre la causal alegada.

11. Que para fundamentar su decisión, la corte a qua expuso textualmente lo siguiente:

“Que los puntos controvertidos entre las partes son: La justa causa del despido, el monto del salario, el pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos y los 6 meses de salario que establece el artículo 95 ordinal 3ro del Código de Trabajo; que en cuanto al despido se depositó la comunicación del mismo tanto a la trabajadora recurrida como al Ministerio de Trabajo de fecha 8 de mayo del 2013, en base a la violación del artículo 88 ordinales 3, 11, 12, 14 y 19 del Código de Trabajo, es decir falta de probidad y honradez, por inasistencia dos días consecutivos en el mes sin notificación de causa, además de desobediencia y falta de dedicación a sus labores, con todo lo cual se cumple con la obligación de comunicar el mismo dentro de las 48 horas luego de haberlo ejecutado; que en cuanto a la caducidad del despido, en cuanto a la falta de probidad y honradez y los 10 días que falta en base a una licencia médica falsa es menester decir que se depositó un Certificado Médico de fecha 25 de enero del 2013 y Certificación del Hospital Universitario que es el que expide tal certificado de fecha 1 de febrero del 2013 negando la expedición del mismo, además el testigo a cargo de la empresa por ante Primer Grado Cheryl Xiomara Troncoso declaró que la trabajadora presentó una licencia y se verificó que era falsa y luego fue despedida, a la pregunta de por qué fue mas allá de 15 días después del hecho, responde que no sabe el motivo, que cuando se emite el informe al Ministerio de Trabajo se tarda varias semanas, a la pregunta de por qué la empresa espera el informe, responde que no solamente querían tener evidencia de la carta del Centro, querían la verificación y comprobación del Ministerio de Trabajo, dando su aval, lo cual era evidente, pero es un organismo importante en caso de tomar una decisión que la fecha de la revisión del mejoramiento es del 15 de febrero del 2013, que la falta se verifica al recibir del Centro de que esa licencia no era de ellos en fecha 1 de febrero del 2013, que luego de la Certificación supone que se contempló darle la oportunidad a la trabajadora porque le dio un informe de desempeño; Además el testigo señor OSVALDO CARDALES a cargo de la empresa, también por ante el Tribunal A-quo expresó, que el Departamento de Recursos Humanos verificó que la Licencia Médica era falsa y cuando le dieron la información entendió que había que despedirla, pero decidieron buscar un inspector para darle el beneficio de la duda; que con todo lo antes reseñado es claro que la empresa de que se trata toma conocimiento de la falta mencionada en febrero del 2013, al recibir la Certificación del Centro Médico que supuestamente había

dado la Licencia Médica, no siendo un requisito exigido por la ley la expedición y espera de un informe de inspección para ejecutar el mismo, pues se ha establecido a través de los testigos mencionados a cargo de la empresa que con la certificación del Centro ya esta catalogaba la Licencia Médica como falsa, por lo que desde febrero a la fecha del despido de fecha 8 de mayo del 2013, ya habían transcurrido mas de los 15 días que prevé el artículo 90 del Código de Trabajo para ejecutar el mismo y por tanto se torna caduco esto en relación a las faltas expresadas; que en cuanto a las faltas de tardanzas, inasistencias en un mismo mes, desobediencia y falta de dedicación no se establecen las fechas de ocurrencias de tales faltas, por lo que no aplica la caducidad para las mismas y tampoco fueron probadas por la empresa recurrente como era su obligación, pues los testigos presentados por ante el Tribunal A-quo como Lika Lora, Cheryl Troncoso y Osvaldo Cadenaes la primera no aporta nada, en ese sentido el segundo expresa, que la recurrida tenía varias tardanzas, que faltaba mucho o se iba mas temprano, pero no expresa cómo y cuando fueron las mismas y el tercero expresó que la recurrida tenía problemas de asistencia que faltaba 2 días, tres días y luego faltaba dos semanas, pero tampoco habla de fechas o momentos en que las mismas sucedieron, depositando además las amonestaciones de enero y marzo del 2012 y relación de tardanzas, es decir mas de un año antes del despido ejecutado, por lo cual no se prueban las faltas alegadas, por todo lo cual no se prueba la justa causa del despido, por lo que se establece como injustificado y por tanto se acoge la demanda inicial respecto del reclamo de prestaciones laborales y los 6 meses de salario que prevé el artículo 95 ordinal 3ro del Código de Trabajo” (sic).

12. En relación a la caducidad para el ejercicio del despido, la corte a qua entiende que el plazo se inició con la certificación expedida por el hospital en cuanto al certificado médico y que no era un requisito para ejercer el despido, el resultado de la investigación del Ministerio de Trabajo, sin embargo, esa motivación se opone a la jurisprudencia pacífica de esta Suprema Corte de Justicia, que establece que el “el plazo de 5 días, que de acuerdo al artículo 90 del Código de Trabajo, tiene el empleador para ejercer el despido de un trabajador, se inicia a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento de la falta que constituye la casual del despido y no en el momento en que los hechos se producen. Del estudio de la sentencia impugnada se advierte, que la corte a qua, después de haber ponderado las pruebas aportadas llegó a la conclusión de que la empresa tuvo conocimiento de los hechos atribuidos al trabajador como fundamento del despido, los cuales son admitidos por él, el día 19 de marzo de 1999, a raíz de una investigación ordenada por ella, siendo a partir de esa fecha en que comenzó a correr el plazo de que disponía para ejercer el despido contra el recurrente; en la especie, el recurrente había solicitado una investigación al Ministerio de Trabajo y es cuando recibe el informe hecho por las autoridades competentes que está en posibilidad de despedir y no cuando se genera el hecho que lo motiva, según criterio jurisprudencial constante, conforme al cual necesariamente la fecha en que se comete la falta o se realiza el hecho que constituye la causal de despido no tiene que coincidir con la fecha en que se ha generado el derecho, pues esta última ocurre en el momento en que el empleador está en posibilidad de despedir al trabajador; en la especie, fue el 3 de mayo del año 2013 cuando el empleador recibió el informe o resultado de la investigación del Ministerio de Trabajo, y es en ese momento en que estaba en condiciones de despedir la trabajadora, lo cual fue desnaturalizado por la corte a qua con una errada interpretación.

13. Que el razonamiento expuesto en cuanto su consagración legal en el artículo 90 del Código de Trabajo que textualmente contempla que el derecho del empleador de despedir al trabajador por una de las causas enumeradas en el artículo 88, caduca a los quince días. Este plazo se cuenta a partir de la fecha en que se ha generado ese derecho. En el caso previsto por el artículo 88, ordinal 18°, el derecho del empleador a despedir al trabajador caduca a los quince días de la fecha en que el trabajador ha comunicado o notificado al empleador el hecho que hizo irrevocable la sentencia condenatoria.

14. En casos similares esta sala ha juzgado que las situaciones de hecho son conocidas y juzgadas en base a la materialidad de las mismas y el principio de la primacía de la realidad, la corte a qua incurre en falta de base legal, al dar un fundamento a un documento que pudo tener un destino diferente o una solución diferente; en la especie pretender sustentar su decisión bajo el argumento de que la ley no contempla el informe del Ministerio de Trabajo, en un caso que se está investigando, obviando que se requería de un análisis por parte de las autoridades por tratarse de falta de probidad y por el impacto en la vida del trabajador.

15. La investigación del Ministerio de Trabajo y la documentación médica que debieron ser evaluadas por los jueces de fondo, dan fe de que Milagros Rivera hizo expedir un certificado médico alegadamente falso por una licencia de diez (10) días, situación que de ser cierta violenta el modelo de conducta social que debe regir las relaciones de trabajo y la buena fe y que debe primar en la ejecución de las obligaciones propias de la ejecución del contrato de trabajo.

16. Es de jurisprudencia que la falta de probidad es la falta de dedicación y falta grave en la ejecución del contrato de trabajo, no es solo el quebrantamiento de la confianza que debe regir la relación de trabajo, pues este solo criterio sería colocar el elemento moral sin sustento fáctico en el acto voluntario e intencionado del trabajador que tenga por finalidad sacar provecho del empleador, sus parientes o compañeros; que la falta de probidad es todo acto contrario a la rectitud de conducta y el cumplimiento del deber. La falta de honradez implica apoderarse o disponer indebidamente de cosas ajenas; la falta de probidad y de honradez atentan contra la confianza y la buena fe que debe regir en las relaciones de trabajo, en la medida que atacan un modelo de conducta social en las ejecuciones de las obligaciones de trabajo, las cuales debe ser claramente establecidas en el tribunal apoderado, pues las mismas se relacionan con un desborde no solo de la conducta laboral como tal, sino de la conducta personal del trabajador.

17. En base a las comprobaciones y motivos expuestos, el ejercicio del despido no estaba caduco, como erróneamente estableció la corte a qua de los hechos acontecidos e investigados, por el Ministerio de Trabajo, por lo que procede casar la decisión impugnada para que los jueces de fondo analicen la pertinencia o no de la justa causa del despido.

b) En cuanto al recurso de casación incidental

18. La parte recurrida y recurrente incidental Milagros Rivera, en sustento de su recurso de casación incidental invoca el siguiente medio: "Único medio: Desnaturalización de los medios de prueba aportados, falta de motivación, inobservancia y errónea interpretación para descartar los volantes de pagos y la declaración del testigo en cuanto al salario".

19. Para apuntalar un primer aspecto de su único medio de casación, la recurrente incidental, alega, en esencia, que la corte a qua reconoció como verídicas las declaraciones de los testigos, omitiendo lo concerniente al salario, pues el testimonio de Osvaldo Cardales Williams, quien es gerente general de la empresa y además jefe inmediato de la trabajadora, confirmó el salario por ella devengado, siendo superior al que estableció la corte a qua; que por los medios de pruebas aportados se refleja en abril 2013, recibo de pago quincenal núm. 1428, por el monto de RD\$26,463.50, más un bono de RD\$63,519.00, lo cual ascendió a RD\$89,982.50 quincenal, sin deducciones, las que serían RD\$3,323.66 y el depósito de la nómina que la corte asume para determinar el salario, refleja en la segunda quincena del mes de abril el monto de RD\$86,658.84, lo que es el mismo salario que contempla el recibo depositado por la recurrida, con deducciones, el recibo núm. 1257, del 10 de octubre de 2012, especificó un salario base de RD\$26,463.50, bono de RD\$63,635.00, más gastos de combustible por la suma de RD\$9,494.33, lo que asciende a un total de RD\$99,592.83, sin deducciones, que serían RD\$30,411.65, según el volante, sin embargo, en la relación de depósito de nómina en la primera quincena del mes de octubre 2012, se observa que le depositaron a la trabajadora la suma de RD\$69,181.18, igualmente con deducciones aplicadas, significa que los resultados entre los recibos de pagos depositados por la trabajadora y el depósito de la nómina, son los mismos; la empresa demandada según recibos núms. 1254 y 1257, de octubre del año 2012, pagó un total de RD\$180,656.33 y según el detalle de nómina del mismo mes el depósito fue de RD\$138,290.11, por lo que existió una diferencia de RD\$42,366.22, que debió tomar en consideración la corte a qua al momento de estatuir.

20. Que para fundamentar su decisión, la corte a qua expuso textualmente lo siguiente:

"Que la parte recurrida la señora MILAGROS RIVERA sostiene: ..., con un salario mensual de RD\$182,927.00, que incluye bonos MB y combustible, con salario base de RD\$53,927.00...; que en cuanto al salario la empresa depositó una relación de depósitos bancarios a través de la nómina automática del BANCO BHD del último año de trabajo, esto para la cuenta No. 11040303 propiedad de la trabajadora MILAGROS RIVERA esto para probar el salario de la misma, lo cual luego de hacer el promedio mensual correspondiente de la suma de RD\$97,203.48 que

es la admitida como salario de la trabajadora recurrida por darle mayor crédito y veracidad que los volantes de pago depositados que solamente se refieren a 3 meses de pago, el detalle de formulario del Ministerio de Trabajo que solo refleja el salario base de que habla el testigo mencionado a cargo de la empresa señor Osvaldo Cardenales el cual se refiere a otros ingresos mensuales, esto haciendo uso del poder soberano de apreciación de las pruebas que tiene el juez laboral y además de la no jerarquía de las pruebas en esta materia”.

21. Entre los medios de prueba depositados por las partes, con el propósito de establecer el monto del salario devengado, la corte a qua proporcionó mayor credibilidad a los aportados por la empresa hoy recurrente, dando la motivación de que el depósito del último año de la nómina tenía mayor credibilidad que los volantes de pago de tres meses; en casos similares esta sala ha establecido que la corte al dar credibilidad a la prueba aportada por la recurrida, hizo uso del soberano poder de apreciación de que disfrutaban los jueces del fondo en esta materia, lo que le permite acoger las pruebas que le merezcan credibilidad y descargar las que a su juicio no están acordes con los hechos de la causa.

22. En cuanto a la desnaturalización de las declaraciones del testimonio de Osvaldo Cardenales en el expediente se encuentran íntegras, y en cuanto al sueldo que la recurrida devengaba declara, salario base RD\$52,000.00, pago de combustible RD\$10,000.00 y algunos bonos que variaban en el monto; la corte a qua al referirse a este testigo restó credibilidad frente al depósito de nómina, ya citado, sin advertirse desnaturalización.

23. Según la jurisprudencia constante de esta Tercera Sala 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 o evidente inexactitud material; en la especie, el tribunal de fondo ha hecho una evaluación integral de las pruebas aportadas, reporte bancario, nómina, prueba testimonial y recibos, acogió las que entendía más verosímiles lo cual escapa al control de la casación, sin evidencia de desnaturalización, por lo cual procede rechazar este aspecto del medio examinado.

24. Para apuntalar un segundo y último aspecto la parte recurrente alega que en el hipotético caso en que la licencia médica fuera falsa, es obvio que la empresa dejó pasar el plazo que le otorga el artículo 88 del Código de Trabajo, para el ejercicio del despido, por lo cual debe ser declarado injustificado.

25. En cuanto a la caducidad para el ejercicio del despido, las motivaciones de la decisión impugnada, fueron ya establecidas como contrarias a la jurisprudencia constante, en la solución al recurso de casación principal, por la particularidad de la actuación del Ministerio de Trabajo, hasta la presentación de su informe, tiempo que no entra en el término del artículo 90 del Código de Trabajo, lo que deja hábil el plazo para que la parte recurrente ejerza su derecho, conforme al detalle de las fechas dispuestas en esta misma decisión, razón por lo cual procede rechazar el recurso de casación incidental.

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

FALLA

PRIMERO: CASA en cuanto al recurso de casación principal interpuesto por ASC Business Process Solutions Dominican Republic, SA., la sentencia núm. 406/14, de fecha 2 de diciembre de 2014, dictada por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo, y envía el asunto, así delimitado, por ante la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional.

SEGUNDO: RECHAZA el recurso de casación incidental, interpuesto por Milagros Rivera, contra la sentencia descrita en el ordinal anterior.

TERCERO: Compensa las costas del procedimiento.

(Firmados). Manuel A. Read Ortiz.- Manuel R. Herrera Carbuccion.- Moisés A. Ferrer Landrón.-Anselmo Alejandro

Bello F.- Rafael Vásquez Goico.

César José García Lucas, Secretario General de la Suprema Corte de Justicia, CERTIFICO, que la sentencia que antecede ha sido dada y firmada por los jueces que figuran en ella, en la fecha arriba indicada, y leída en la audiencia pública del día, mes y año en ella expresados.

La presente copia se expide en Santo Domingo, Distrito Nacional, hoy día 13 de diciembre de 2019, a solicitud de parte interesada, exonerada de pagos de recibos y sellos de impuestos internos. César José García Lucas.
Secretario General