REPÚBLICA DOMINICANA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

Exp. núm.: [redacted]-RECA-02109
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Operaciones de Procesamiento de Información y Telefónica, SA. (Opitel)
Materia: Laboral
Decisión: Incompetencia

SCJ-TS-25-0914

[redacted]

EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA

La Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, actuando como corte de casación, competente para conocer las materias de *tierras, laboral, contencioso administrativo y contencioso tributario*, regularmente constituida por los magistrados Manuel Alexis Read Ortiz, presidente, Manuel R. Herrera Carbuccia, Anselmo Alejandro Bello F. y Rafael Vásquez Goico, jueces miembros, asistidos por la secretaría de la Sala, en la sede de la Suprema Corte de Justicia ubicada en [redacted]go de Guzmán, Distrito Nacional, en fecha **29 de abril de 2025**, años 182° de la Independencia y 162° de la Restauración, dicta en audiencia pública la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por [redacted] contra la sentencia núm. 029-2022-SSEN-00100 de fecha 6 de mayo de 2022 dictada por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

Exp. núm.: [redacted]-RECA-02109
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Operaciones de Procesamiento de Información y Telefónica, SA. (Opitel)
Materia: Laboral
Decisión: Incompetencia

I. Trámites del recurso

1. El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 14 de junio de 2022 en la secretaría de la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, suscrito por los Lcdos. [redacted] y [redacted], actuando como abogados constituidos de [redacted].

2. La defensa al recurso de casación fue presentada por la entidad comercial Operaciones de Procesamiento de Información y Telefónica, SA. (Opitel), mediante memorial depositado en fecha 21 de junio de 2022 en el centro de servicio presencial de la Suprema Corte de Justicia y del Consejo del Poder Judicial, suscrito por sus abogados constituidos Dr. [redacted] y Lcdo. [redacted] Pinchinat Torres.

3. El recurso que nos ocupa fue depositado con anterioridad a la vigencia de la Ley núm. 02-23 de fecha 10 de enero de 2023, sin embargo, aplican las disposiciones del artículo 93 de la Ley núm. 02-23 sobre Procedimiento de Casación, que establece: *…queda suprimida la obligación ... de celebración de audiencias, si todavía no se ha requerido dictamen ni se ha convocado a las partes a audiencia, respecto de los recursos de casación en curso, considerándose que tales*

expedientes estarán en estado de fallo cuando se encuentren en condiciones de fijación de audiencia bajo el viejo régimen del procedimiento de casación.

4. El magistrado Moisés A. Ferrer Landrón no firma la presente decisión en razón de que su esposa, la magistrada Dilcia María Rosario Almonte figura entre los jueces que firmaron la sentencia ahora impugnada, según consta en el acta de inhibición de fecha 10 de junio de 2020.

II. Antecedentes

5. Sustentada en un alegado despido injustificado durante su estado de embarazo, [redacted] incoó una demanda en reclamación de pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos, seis (6) meses de salarios en virtud del artículo 95 ordinal 3º del Código de Trabajo e indemnización prevista en el artículo 233 del citado código contra la entidad comercial Operaciones de Procesamiento de Información y Telefonía, SA. (Opitel), dictando la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de [redacted]go la sentencia núm. 1140-2018-SSEN-0064 de fecha 31 de enero de 2018, que rechazó en todas sus partes la demanda, decisión que fue recurrida en apelación por la actual parte recurrente, dictando la sentencia núm. 655-2018-SSEN-260, de fecha 26 de noviembre de 2018, que rechazó el recurso de apelación y confirmó en todas sus partes la decisión recurrida.

Exp. núm.: [redacted]-RECA-02109
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Operaciones de Procesamiento de Información y Telefónica, SA. (Opitel)
Materia: Laboral
Decisión: Incompetencia

6. No conforme con la precitada decisión, [redacted], interpuso recurso de casación, dictando esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia- la sentencia núm. 033-2021-SSEN-00460 de fecha 26 de mayo de 2021 que casó la sentencia impugnada sobre la base de que el tribunal de fondo violentó las disposiciones del artículo 90 del Código de Trabajo, al no establecer con claridad meridiana la fecha en que se originó el derecho del empleador de despedir a la trabajadora a partir de cuando tuvo conocimiento de las faltas cometidas por esta, puesto que se habían originado dos (2) hechos diferentes, la denuncia de un cliente en fecha 20 de noviembre de 2016 y el incidente de la recurrente con una compañera de trabajo frente a clientes, siendo el segundo hecho el que analizó el inspector actuante y que ocurrió en fecha 12 de octubre de 2016; así como también por incurrir en el vicio de falta de motivos al momento de desestimar los reclamos por concepto de participación en los beneficios de la empresa correspondientes al año 2015 ya que no verificó la fecha en que se hizo exigible ese derecho y en la que terminó el contrato de trabajo, para posteriormente establecer si se encontraba caduco su reclamo en virtud del artículo 704 del citado código.

Exp. núm.: [redacted]-RECA-02109
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Operaciones de Procesamiento de Información y Telefónica, SA. (Opitel)
Materia: Laboral
Decisión: Incompetencia

7. En ocasión del envío dispuesto por esta Tercera Sala, fue dictada por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional la sentencia núm. 029-2022-SSEN-00100 de fecha 6 de mayo de 2022, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

"**PRIMERO:** Se DECLARA regular y válido en cuanto a la forma el recurso de apelación interpuesto por ser hecho de acuerdo a la ley. **SEGUNDO**: En cuanto al fondo se RECHAZA en parte del recurso de apelación mencionado y en consecuencia se CONFIRMA la sentencia impugnada con Excepción de las vacaciones del 2015 que se REVOCA. **TERCERO**: Se CONDENA a la empresa OPERACIONES DE PROCESAMIENTO DE INFORMACION Y TELEFONÍA S.A (OPITEL) a pagar a la señora MALLELIN [redacted]IA: 14 días de vacaciones del 2015 igual a RD$17,624.74 en base a un salario de RD$30,000.00 mensuales y un tiempo de 5 años de trabajo. **CUARTO:** Se compensan las costas por sucumbir ambas partes en diferentes puntos del proceso" (sic).

III. Medios de casación

8. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: **Primer medio:** No ponderación de la sentencia de envío núm. 033-2021-SSEN-00460. **Segundo medio:** Violación del artículo 90 del Código de Trabajo al declarar el despido no caduco. **Tercer medio:** Violación de los artículos 223 y 704 del Código de Trabajo al declarar prescrito el derecho de la trabajadora a recibir el pago de las bonificaciones" (sic).

Exp. núm.: [redacted]-RECA-02109
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Operaciones de Procesamiento de Información y Telefónica, SA. (Opitel)
Materia: Laboral
Decisión: Incompetencia

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar

Juez ponente: Manuel R. Herrera Carbuccia

9. Tratándose en la especie de un segundo recurso casación, esta Sala procederá a determinar su competencia, previo a toda valoración sobre los medios que lo sustentan; al respecto la Ley núm. 25-91, Orgánica de la Suprema Corte de Justicia, modificada por la Ley núm. 156-97 dispone en su artículo 15, lo siguiente: …*En los casos de Recurso de Casación las diferentes Cámaras que componen la Suprema Corte de Justicia, tendrán facultad de conocer el primer recurso de casación sobre cualquier punto. Sin embargo, cuando se trate de un segundo Recurso de Casación relacionado con el mismo punto, será competencia de las cámaras reunidas de la Suprema Corte de Justicia, o sea, de la Suprema Corte de Justicia en pleno, el conocimiento de los mismos.*

10. Por lo anterior, es oportuno hacer un recuento del fundamento jurídico de la decisión rendida, tanto por esta Tercera Sala como por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de [redacted]go y la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, a fin de verificar si estamos en presencia de un segundo recurso de casación que impugna el mismo punto abordado en la casación previamente producido y determinar si este tribunal resulta competente para dirimir la controversia que nos ocupa.

Exp. núm.: [redacted]-RECA-02109
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Operaciones de Procesamiento de Información y Telefónica, SA. (Opitel)
Materia: Laboral
Decisión: Incompetencia

11. En ese contexto, a propósito del recurso de apelación que ejerció la actual parte recurrente, la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de [redacted]go, mediante la sentencia núm. 655-2018-SSEN-260 de fecha 26 de noviembre de 2018, confirmó la sentencia recurrida, sustentada en las siguientes consideraciones:

"10.-Que a los fines de demostrar sus alegatos la empresa demandada original aporta al proceso medios probatorios tanto documental, como testimonial contenidos en el acta de audiencia celebrada por el tribunal de primer grado en fecha 21 de noviembre del 2017, la cual contiene las declaraciones dadas en calidad de testigo por el señor [redacted], quien bajo la fe del juramento declaró: "Nosotros fuimos notificados en fecha 20/11/2016 sobre unas violaciones e irregularidades a los procesos en el centro de atención al cliente de Mega Centro, en ese reporte estaba involucradas dos empeladas, la demandante y Yuseidi Alcántara, en cuanto a la demandante pudimos establecer en el proceso investigativo de que ella había visualizado e impreso desgloses de llamadas en número personal del cliente [redacted], al no. [redacted], número que en ese momento estuvimos trabajando. Violentando de esta manera la privacidad del cliente que en ese momento sostenía una relación sentimental con la demandante. Finalmente al momento de realizar la entrevista a la demandante en fecha 24/11/2016 ella admitió verbal y por escrito todas las faltas que hemos enumerado. En ese momento la demandante tenía una condición especial porque estaba embarazada. Luego de finalizar la investigación en fecha 28/11/2016 se realizaron los procesos pertinentes con el Ministerio de Trabajo quien autorizo el despido de la empelada. La fecha en que tome conocimiento de ese comportamiento fue en fecha 20/11/2016, la entrevista fue el 24/11/2016. Cuando ocurrieron los hechos que dieron lugar a la cancelación de la demandante? Son varias,

Exp. núm.: [redacted]-RECA-02109
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Operaciones de Procesamiento de Información y Telefónica, SA. (Opitel)
Materia: Laboral
Decisión: Incompetencia

todo lo que sucedió no fue en una sola fecha. ¿Esperaron que se acumularan múltiples faltas o procedieron inmediatamente? El 20/11/2016 le notificamos al departamento de investigación de las irregularidades, el 24/11/2016 le realizamos la entrevista a la demandante donde admite de forma verbal y escrita que cometió los hechos y el 28/11/2016 culmino la investigación"; 11.- Que aporta además al proceso la demandada original como medio de prueba la resolución núm. 36-2016 emitida por el Ministerio de Trabajo el 14 de diciembre del año 2016, en la cual entre otras cosas consta lo siguiente: "visto: la comunicación de fecha dos (2) de diciembre 2016 de la empresa OPERACIONES DE PROCESAMIENTO DE INFORMACIONES Y TELEFONÍA (OPITEL), la cual solicita autorización para ejercer el despido de la señora MALLELIN [redacted]...hallazgos encontrados. Siendo las 12:35 p.m., del día 07/12/2016. Me traslade a la dirección de la empresa OPERACIONES DE PROCESAMIENTO DE INFORMACIONES Y TELEFONÍA (OPITEL), con el fin de investigar la falta cometida por la empleada, entrevistando a la señora [redacted], supervisora de turno, quien informó "El día 12/10/2016 la trabajadora MALLELIN [redacted] se paró de su asiento donde estaba atendiendo un cliente y se traslado donde está la trabajadora YUSIERY ARACELIS ALCÁNTARA ALMONTE a reclamarle que porque ella estaba hablando por teléfono con la esposa de su novio, quien es el padre de su embarazo e hizo una bulla delante de los clientes presente; también entrevisté a la trabajadora MALLELIN [redacted], cédula No. 402-[redacted], embarazada, representante Barra CAC PT, con 05 años en la empresa, con salario de 80.00 por hora y me informó: la trabajadora YUSIERY ARACELIS hace tiempo que le está diciendo chisme de mi a la mamá de los hijos de mi novio, de quien tengo 04 meses de embarazo y el día 12/10/2016, la estaba chequeando cuando ella estaba hablando por teléfono, me paré de mi silla, cogí para donde ella estaba sentada, le pregunté con quien tu habla, sé que es con la mamá de los hijos de mi novio, le quité el teléfono y pude

comprobar que era con ella que estaba hablando. Con relación al bolígrafo que ella dice que se lo tiré en la cara, lo tiré pero no le di; Me siguió diciendo la Sra. MALLELIN [redacted], lo siguiente: Con relación a la llamada que dice esa comunicación que usted tiene, no puedo decir que no es verdad, porque ahí están los documentos que dice que fui yo que lo hice, eso es verdad; resultado final: Finalmente, luego de entrevistarme con los representantes de la empresa, las trabajadoras ya mencionada y la Sra. MALLELIN [redacted], embarazada, admitir que fue cierto que ella se paró de su escritorio y se dirigió donde su compañera de trabajo YUSEIRY ARACELIS, y ella verificar el detalle de consumo de la llamada del teléfono [redacted], servicio que utiliza su novio, fueron comprobadas las faltas imputadas a la trabajadora embarazada MALLELIN [redacted], lo que informo para su conocimiento y fines de lugar; 12.-Que obra además en el expediente la comunicación de fecha 20 de diciembre 2016 dirigida a la empresa demandada por el Ministerio de Trabajo, en la cual se hace constar lo siguiente: "Resuelve: Primero; El despido a ejercer por la empresa, OPERACIONES DE PROCESAMIENTO DE INFORMACIONES Y TELEFONÍA (OPITEL) en contra de la trabajadora MALLELIN [redacted], no es por el embarazo"; acuse de recibo de fecha 28/12/2016 (…); 14.- Que (…) del análisis y ponderación de dichos medios hemos podido determinar y así damos por establecido, que la entidad demandada fue informada del hecho acontecido con la demandante el 20 de noviembre de 2016 cuando el cliente denuncia las irregularidades con su línea telefónica, el 24 de noviembre el departamento de investigación realiza la entrevista a la demandante, quien admite los hechos imputados, concluyendo el departamento de investigación el Informe de lo acontecido el 28 de noviembre de 2016 con posterioridad el día 2 de diciembre de 2016, el empleador apodera al Ministerio de Trabajo, de una solicitud de autorización de despido de la trabajadora por encontrarse en estado de embarazo; en fecha 14 de diciembre el Ministerio emite la resolución 36/2016, mediante la cual

determina que el despido a ejercer no es por el hecho del embarazo, y el 28 de diciembre de 2016 es que recibe la empresa la referida resolución, lo que demuestra que al momento de ejercer el despido contra la trabajadora demandante, el derecho para ejecutarlo se encontraba vigente, es por tales razones que procede como al efecto el rechazo del planteamiento de caducidad propuesto por la trabajadora en su recurso de apelación" (sic).

12. Y respecto de la participación de los beneficios de la empresa, consideró lo siguiente:

"19.-Que la trabajadora reclama el pago de "60 días de bonificaciones del año 2015, "pedimento este que es rechazado, por el referido artículo 704 del Código de Trabajo que dispone que en ningún caso pueden reclamarse derechos nacidos con anterioridad al año de haberse terminado el contrato" (sic).

13. En ocasión del recurso de casación promovido contra la referida decisión por [redacted], esta Tercera Sala dictó la sentencia núm. 033-2021-SSEN-00460 antes indicada, mediante la cual dispuso la casación de la sentencia sobre los motivos siguientes:

"…19. Que en la especie, no obstante contemplarse en el testimonio de [redacted] a cargo de la parte recurrida, que la empresa tuvo conocimiento de la falta cometida por la trabajadora el 20 de noviembre de 2016, cuando el cliente denunció las irregularidades con su línea telefónica, en la resolución emitida por el Ministerio de Trabajo, la supervisora de la recurrente, [redacted], estableció como fecha del incidente el 12 de octubre de 2016,

declarando que fue el momento cuando [redacted] dejó de atender a un cliente para ir donde otra trabajadora a reclamarle una llamada telefónica e hizo una algarabía delante de los clientes presentes, incidente que sirvió de fundamento al inspector actuante para establecer la falta cometida y determinar que el despido no obedecía al estado de gestación de la recurrente. Así las cosas, se suscitan dos hechos diferentes: la denuncia del cliente y el incidente de la recurrente con una compañera de trabajo frente a clientes, siendo el segundo hecho el que analizó el inspector actuante, y que ocurrió en fecha 12 de octubre de 2016. 20. Refiriéndonos al aspecto neurálgico en cuestión, a saber, el plazo establecido para ejercer el despido, que es de 15 días a partir de la fecha en que se ha generado ese derecho, según las disposiciones del artículo transcrito anteriormente y teniendo en cuenta la particularidad del despido de la mujer embarazada, el cual en el ánimo de proteger la maternidad, es autorizado previamente por las autoridades administrativas de trabajo, debe tenerse en cuenta y existir una conciliación entre el plazo y el proceso que se agota cuando el ejercicio del derecho a despedir pudiera caducar, puesto que el plazo legal posiblemente se encuentre vencido al momento de dictarse la resolución de la autoridad administrativa de trabajo, por lo tanto, en esta situación debe tomarse en cuenta la salida que propone la doctrina autorizada que esta Tercera Sala comparte, en el sentido de que *el depósito de la petición en manos de las autoridades correspondientes debería hacerse dentro de los quince días del empleador haberse enterado de la falta de su dependiente (*[redacted] Derecho del Trabajo, El Empleo y el Trabajo, Tomo II, pág. 247); en la especie, según la resolución núm. 36-2016, dictada por el Ministerio de Trabajo en fecha 14 de diciembre de 2016, el incidente que motivó el despido de la trabajadora se suscitó el 12 de octubre de 2016 y la empresa solicitó la autorización para despedir en fecha 2 de diciembre de 2016, lo que pone de relieve que el plazo prefijado por la ley para hacer valer el derecho de despedir por dicho incidente había transcurrido, razón por la cual procede casar la decisión impugnada en este aspecto y

proceder el examen del tercer medio propuesto en el presente recurso (…) 23. El artículo 704 del Código de Trabajo textualmente establece *El término señalado para la prescripción comienza en cualquier caso un día después de la terminación del contrato, sin que en ningún caso puedan reclamarse derechos nacidos, con anterioridad al año de haberse terminado el contrato,* de donde se deduce que la primera parte de la disposición legal dispone a partir de cual momento empieza a correr el plazo para la interposición de la demanda y en segundo lugar fija el límite para la reclamación de los derechos nacidos con anterioridad al último año de servicio prestado, siendo el texto determinante y claro. 24. En la especie, el estudio de la sentencia impugnada pone de relieve que la corte *a qua* incurrió en el vicio de falta de motivos al momento de desestimar los reclamos formulados por concepto de participación en los beneficios de la empresa correspondiente al año 2015, pues se limitó a señalar que no procedía por ser un derecho correspondiente al precitado año, sin verificar la fecha en que se hacía exigible y si entre la fecha de su exigibilidad y en la que terminó el contrato de trabajo había transcurrido la limitante que el precitado artículo 704 del Código de Trabajo dispone. 25. La necesidad de motivar las sentencias por parte de los jueces se constituye en una obligación y en una garantía fundamental del justiciable de inexcusable cumplimiento que se deriva del contenido de las disposiciones claras y precisas del artículo 141 del Código de Procedimiento Civil y que en esta materia se encuentra consagrada en el artículo 537 del Código de Trabajo, disposiciones que procuran el funcionamiento debido de un Estado constitucional de derecho, cuyo propósito principal es que sus actos se encuentren justificados y no sean producidos arbitrariamente, motivación que no fue aportada, en la especie, ya que debió y no hizo motivar con las especificaciones necesarias para declarar prescrita la reclamación en cuestión, razón por la cual la decisión impugnada incurrió en falta de motivación y debe ser casada también en cuanto este aspecto, lo que genera que el recurso de casación sea acogido en su totalidad" (sic).

14. Apoderada la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional como tribunal de envío, dictó la sentencia núm. 029-2022-SSEN-00100 de fecha 6 de mayo de 2022, decisión ahora impugnada y que como fundamento contiene las siguientes consideraciones:

"…6. Que en cuanto a la caducidad del despido se deposita comunicación del despido de fecha 02/01/2017 con las razones de accesar y verificar informaciones confidenciales de la cuenta de cliente sin este estar presente, violentando los ordinales 3,8,14 y 19 del artículo 88 del Código de Trabajo, además Resolución del Ministerio de Trabajo que habla de una comunicación de la empresa del 02/12/2016 solicitando autorización para ejecutar el despido de la trabajadora en cuestión, también habla de un informe probatorio de fecha 08/12/2016 rendido por el inspector de trabajo, además se establece el estado de embarazo de la trabajadora; Que se ha podido verificar que las razones del despido según la comunicación mencionada es la falta de la trabajadora accesar y verificar informaciones confidenciales de la cuenta de clientes sin este estar presente y en tal sentido se presenta por ante el Primer Grado como testigo a cargo de la empresa el señor [redacted] quien declaró que se pudo establecer en la investigación que la trabajadora en cuestión había visualizado e impreso desgloses de llamadas en número personal del cliente [redacted] número [redacted], violentando la privacidad del cliente, que estuvo realizando múltiples cambios como son números favoritos, mantenimientos y cambiazo y que al realizar la entrevista a la trabajadora esta admitió las faltas, que el 20/11/2016 se notifica al departamento de investigación de las irregularidades y el 24/11/2016 se hace la entrevista a la trabajadora el 28/11/2016 se culmina la investigación; Que se deposita la entrevista manuscrita de la trabajadora donde esta admite todos los hechos alegados como falta en la carta de despido, también el informe de

Exp. núm.: [redacted]-RECA-02109
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Operaciones de Procesamiento de Información y Telefónica, SA. (Opitel)
Materia: Laboral
Decisión: Incompetencia

investigación con sus recomendaciones de fecha 28/11/2016, también se deposita resolución del Ministerio de Trabajo de fecha 14/12/2016 donde se reseña solicitud de autorización del despido por parte de la empresa de fecha 2 de diciembre 2016, también notifica de tal resolución de fecha 28/12/2016; Que con todo lo antes reseñado se ha podido establecer que la única falta alegada en la carta del despido es el accesar la trabajadora y verificar informaciones confidenciales de la cuenta de un cliente sin este encontrarse presente, constituyendo una violación a la intimidad y ley de Telecomunicaciones, refiriéndose a los trabajadores entrevistados en la investigación hecha por el inspector del Ministerio de Trabajo a otros hechos que sucedieron el 12/10/2016 pero la falta mencionada en la carta de despido ya reseñada se hace un proceso de investigación dentro de la cual está las declaraciones por escrito de la trabajadora de que se trata de su puño y letra por entrevista realizada el 24/11/2016, donde esta admite las irregularidades alegadas por la empresa, además del informe de la investigación de fecha 28/11/2016, pero es claro que con la admisión de la trabajadora en fecha 24/11/2016 la empresa toma pleno conocimiento de las irregularidades y en este sentido se solicita autorización del despido en fecha 2-12-2016 dentro del plazo de los 15 días de ley; Además como se ha reseñado se dicta la resolución de autorización del despido por el Ministerio de Trabajo el 14/12/2016 y su notificación el 28/12/2016, por loque al hacerse el despido en la fecha mencionada el 02/01/2017 es claro que se ejecuta dentro de los 15 días que prevé la ley para ejercer tal derecho, por lo cual se rechaza tal solicitud de caducidad (…) 9. Que en cuanto a los derechos adquiridos se piden las vacaciones del 2015 y 2017, es menester decir que él derecho a las mismas se generaba el 2 de enero de cada año por lo que las vacaciones del 2015 se generaron en enero del 2016 el cual no se prueba su pago, si el pago del 2016 que se genera en el 2017 que se deposita el mismo con comprobante de pago número 00319855 reflejado en la Certificación del Banco Popular depositada; En lo que respecta a la proporción del salario de Navidad solicitado del 2016

es rechazada ya que se refleja su pago en los documentos antes mencionados y en relación a la participación en los beneficios de la empresa del año 2015 reclamada tal derecho se genera en abril del 2016 dentro del último año de trabajo ya que termina el mismo en enero del 2017 y en este sentido se deposita el pago de la misma mediante comprobante de pago número 00319855 y certificación del Banco Popular depositados, por lo cual se rechaza tal pedimento" (sic).

15. Es preciso señalar que lo que determina de forma inequívoca la competencia de las Salas Reunidas de esta Suprema Corte de Justicia —o de esta Tercera Sala —es que se haya verificado un segundo recurso de casación sobre el mismo punto con respecto al primero, lo que implica analizar la motivación dada por esta Tercera Sala al momento de conocer el recurso de casación de que se trate, así como la motivación dispensada por la corte de envío, para terminar relacionando todo ello con los medios de casación en el segundo recurso de casación.

16. En ese sentido, en el desarrollo de su recurso de casación, la parte recurrente hace el señalamiento siguiente:

"que la corte *a qua* hizo caso omiso a los lineamientos trazados por la corte de casación, la cual juzgó que el derecho de la empresa a despedir a la trabajadora había caducado e ignoró que el derecho de la trabajadora de recibir el pago de las bonificaciones del año 2015 no había prescrito, pues con su actitud ni siquiera hizo mención del fallo de la Suprema Corte de Justicia

que casó con envío la decisión impugnada que consignó que el incidente que motivó el despido suscitó en fecha 12 de octubre de 2016, mientras que la investigación de los hechos que motivaron el despido fue solicitada al Ministerio de Trabajo en fecha 2 de diciembre de 2016, partiendo de la comprobación de que entre las dos fechas habían transcurrido casi 60 días, por lo que debió declararse caduco el despido por aplicación de las disposiciones del artículo 90 del Código de Trabajo, así como tampoco había prescrito el derecho de la trabajadora de reclamar la participación de los beneficios de la empresa, por lo que ordenó un nuevo juicio; sin embargo, en lugar de atenerse a las directrices emanadas por la casación, la corte *a qua* se destapó con un fallo plagado de los mismos errores, inconsistencias y falencias de que adolecía la sentencia que motivó el primer recurso" (sic).

17. Del examen de lo anterior y del segundo recurso de casación, se advierte que tiene por objeto anular la sentencia impugnada sobre la base de la caducidad del despido ejercido contra la actual parte recurrente y la prescripción del derecho a reclamar la participación en los beneficios de la empresa correspondiente al año 2015, aspectos que constituyeron el punto de derecho sobre el que versó la casación que fue dispuesta por esta Tercera Sala, razón por la cual, ante tal comprobación de que el objeto del segundo recurso que apodera a este tribunal está vinculado al punto de derecho juzgado en la primera casación, procede declarar la incompetencia de esta Tercera Sala y declinar dicho expediente a las Salas Reunidas de la Suprema Corte de

Justicia, designada por la ley como la competente para dirimir la acción que nos ocupa.

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: Declara la INCOMPETENCIA de esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia para conocer el recurso de casación interpuesto por [redacted] contra la sentencia núm. 029-2022-SSEN-00100 de fecha 6 de mayo de 2022 dictada por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo, por tratarse del mismo punto de derecho.

SEGUNDO: Envía a las Salas Reunidas de la Suprema Corte de Justicia el expediente enunciado para su instrucción y fallo.

Exp. núm.: [redacted]-RECA-02109
Recurrente: [redacted]
Recurrido: Operaciones de Procesamiento de Información y Telefónica, SA. (Opitel)
Materia: Laboral
Decisión: Incompetencia

TERCERO: Dispone que la presente decisión sea comunicada a las partes.

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

[redacted], Secretario General de la Suprema Corte de Justicia, certifico y doy fe que la presente sentencia ha sido firmada digitalmente por los jueces y el secretario que figuran en la estampa.

ed