



SENTENCIA DEL 21 DE MARZO DE 2012, NÚM. 41

Sentencia impugnada:Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, del 2 de septiembre de 2010.

Materia:Laboral.

Recurrentes:Banco Dominicano del Progreso, S. A. y Grupo Progreso, S. A.

Abogados:Licdos. Francisco Álvarez Valdez, Roberto Rizik Cabral, Julio C. Camejo y Dr. Tomás Hernández Metz.

Recurrido:Pedro Erwin Castillo Lefeld.

Abogados:Dr. Héctor Arias Bustamante y Licdos. Joaquín A. Luciano L. y Geuris Falette.

TERCERA SALA.

Casa

Audiencia pública del 21 de marzo del 2012.

Preside: Manuel Ramón Herrera Carbuccia.

Dios, Patria y Libertad

En Nombre de la República, la Tercera Sala de lo Laboral, Tierras, Contencioso Administrativo y Contencioso Tributario de la Suprema Corte de Justicia, dicta en audiencia pública la siguiente sentencia:

Sobre el recurso de casación interpuesto por el Banco Dominicano del Progreso, S. A., Banco Múltiple, institución bancaria organizada y existente de conformidad con las leyes de la República Dominicana, con asiento social en el edificio número 3 de la Ave. John F. Kennedy, de esta ciudad, representado por el señor

Roberto Bonetti Guerra, dominicano, mayor de edad, con Cédula de Identidad y Electoral núm. 001-0065496-1 y el Grupo Progreso, S. A., entidad comercial organizada y existente de conformidad con las leyes de la República Dominicana, con domicilio social en la Torre Progreso, ubicada en la Ave. Winston Churchill, esquina Ludovino Fernández, de esta ciudad, representado por el señor José Diez Cabral, dominicano, mayor de edad, con Cédula de Identidad y Electoral núm. 001-0974933-3, contra la sentencia dictada por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, el 2 de septiembre de 2010, cuyo dispositivo se copia más adelante;

Oído al alguacil de turno en la lectura del rol;

Oído en la lectura de sus conclusiones al Dr. Tomás Hernández Metz, abogado de las recurrentes Banco Dominicano del Progreso, S. A., Banco Múltiple y Grupo Progreso, S. A.;

Oído en la lectura de sus conclusiones al Dr. Héctor Arias Bustamante y al Lic. Geuris Falette, abogados del recurrido señor Pedro Erwin Castillo Lefeld;

Visto el memorial de casación depositado en la Secretaría de la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional el 30 de diciembre de 2010, suscrito por los Licdos. Francisco Alvarez Valdez, Roberto Rizik Cabral y Julio C. Camejo y el Dr. Tomás Hernández Metz, Cédulas de Identidad y Electoral núms. 001-0084616-1, 001-0098751-0, 001-0902439-8 y 001-0198064-7, abogados de los recurrentes Banco Dominicano del Progreso, S. A., Banco Múltiple y Grupo Progreso, S. A., mediante el cual proponen los medios que se indican más adelante;

Visto el memorial de defensa depositado en la Secretaría de la Suprema Corte de Justicia el 18 de enero de 2011, suscrito por el Dr. Héctor Arias Bustamante y el Lic. Joaquín A. Luciano L., Cédulas de Identidad y Electoral núms. 001-0144339-8 y 001-0078672-2, abogados del recurrido señor Pedro Erwin Castillo Lefeld;

Que en fecha 22 de junio de 2011, esta Tercera Sala en atribuciones laborales, integrada por los Jueces: Juan Luperón Vásquez, Presidente; Pedro Romero Confesor, Julio Aníbal Suárez, Enilda Reyes Pérez y Darío O. Fernández, asistidos de la Secretaria General, procedieron a celebrar audiencia pública, para conocer el presente recurso de casación;

Visto la Ley núm. 25 de 1991, modificada por la Ley núm. 156 de 1997, y los artículos 1, 20 y 65 de la Ley sobre Procedimiento de Casación;

Visto el auto dictado el 19 de marzo de 2012, por el magistrado Manuel Ramón Herrera Carbuccia, Presidente de la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, por medio del cual se llama a sí mismo, conjuntamente con los magistrados Sara I. Henríquez Marín, Robert C. Placencia Alvarez y Edgar Hernández Mejía, Jueces de esta Sala, para integrar la misma en la deliberación y fallo del recurso de casación de que se trata, de conformidad con la Ley núm. 684 del 1934;

Considerando, que en la sentencia impugnada y en los documentos a que ella se refiere, consta lo siguiente: a) que en ocasión de la demanda laboral interpuesta por el actual recurrido señor Pedro Edwin Castillo Lefeld, contra la recurrente Banco Dominicano del Progreso, S. A., Banco Múltiple y Grupo Progreso, S. A., la Quinta Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, dictó el 29 de septiembre de 2006 una sentencia con el siguiente dispositivo: “Primero: Declara regular, en cuanto a la forma, la demanda laboral de fecha 30 de

diciembre del 2005 incoada por Pedro Edwin Castillo Lefeld contra Banco Dominicano del Progreso, S. A., Banco Múltiple y Grupo Progreso, S. A., por haber sido hecha conforme a derecho; Segundo: Declara resuelto el contrato de trabajo que por tiempo indefinido unía a las partes Pedro Edwin Castillo Lefeld parte demandante y Banco Dominicano del Progreso, S. A., Banco Múltiple y Grupo Progreso, S. A., partes demandadas, por despido justificado y sin responsabilidad para estos últimos; Tercero: Rechaza en cuanto al fondo la demanda en cuanto a nulidad de despido, pago de salarios, reintegro a las labores, astreinte, caducidad de despido, preaviso, auxilio de cesantía, indemnización prevista en el artículo 95 del Código de Trabajo, vacaciones no disfrutadas, participación legal de los beneficios correspondiente al año fiscal 2005, valores por reposición de vehículos por carecer de fundamento, en cuanto al pago de bono navideño, bono de incentivo ascendente al 5% de los beneficios brutos y proporción de incentivo anual por falta de pruebas y la acoge en lo atinente a la proporción del salario de Navidad correspondiente al año 2005 por ser justa y reposar en base legal; Cuarto: Condena a Banco Dominicano del Progreso, S. A., Banco Múltiple y solidariamente al Grupo Progreso, S. A., pagar a favor de Pedro Edwin Castillo Lefeld, por concepto de proporción de salario de Navidad correspondiente al año 2005, ascendente a la suma de Doscientos Cincuenta Mil Pesos (RD\$250,000.00), todo en base a un período de labores de Diecinueve (19) años, Tres (3) meses y Nueve (9) días, devengando un salario mensual de Trescientos Mil Pesos con 00/100 (RD\$300,000.00); Quinto: Ordena al Banco Dominicano del Progreso, S. A., Banco Múltiple y solidariamente al Grupo Progreso, S. A., tomar en cuenta en las presentes condenaciones la variación en el valor de la moneda en base a la evolución del índice general de los precios al consumidor elaborado por el Banco Central de la República Dominicana; Sexto: Autoriza a la parte demandada Banco Dominicano del Progreso, S. A., Banco Múltiple y solidariamente al Grupo Progreso, S. A., a descontar de los valores que le son reconocidos en esta sentencia al señor Pedro Edwin Castillo Lefeld, la suma de Ciento Cincuenta Mil Dólares (US\$150,000.00) o su equivalente en moneda nacional, por ser justo y reposar en base legal; Séptimo: Declarar regulares, en cuanto a la forma las demandadas en reparación de daños y perjuicios fundamentadas en el uso de términos injuriosos y en el no pago de derechos adquiridos y eventuales incoadas por el señor Pedro Edwin Castillo Lefeld, contra Banco Dominicano del Progreso, S. A., Banco Múltiple y Grupo Progreso, S. A., por haber sido hechas conforme a derechos y las rechaza en cuanto al fondo por carecer de fundamento; Octavo: Condena al demandante Pedro Edwin Castillo Lefeld, al pago de las costas del procedimiento a favor de los Licdos. Francisco Alvarez Valdez, Roberto Rizik Cabral, Julio Camejo Castillo, Angel I. Santana Gómez y el Dr. Tomás Hernández Metz, quienes afirman haberlas avanzado en su mayor parte”; b) que sobre el recurso de apelación interpuesto contra esta decisión intervino la sentencia, objeto del presente recurso, cuyo dispositivo reza así: “Primero: Declara regular y válido en cuanto a la forma el recurso de apelación interpuesto por el señor Pedro Erwin Castillo Lefeld en contra de la sentencia de fecha 29 de septiembre de 2006, dictada por la Quinta Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, por haber sido hecho conforme a la ley; Segundo: Rechaza en parte el recurso de apelación y en consecuencia, confirma en parte la sentencia impugnada con excepción del salario devengado, la compensación por vacaciones y la participación en los beneficios; Tercero: Condena a Banco Dominicano del Progreso, S. A., Banco Múltiple y Grupo Progreso, S. A., a pagarle al señor Pedro Erwin Castillo Lefeld la suma de RD\$1,359,361.99, por concepto de 18 días vacaciones, la suma de RD\$4,530,870.00, por concepto de participación en los beneficios de la empresa, todo en base a un salario de RD\$1,799,499.70, Pesos mensuales y un tiempo de 19 años, 3 meses y 19 días, sumas sobre las cuales se tendrá en consideración la indexación impuesta por el Banco Central de la República Dominicana; Cuarto: Compensa pura y simplemente las costas entre las partes en causa”;

Considerando, que el recurrente propone en su recurso de casación los siguientes medios; Primer Medio: Violación a la ley por desconocimiento del artículo 541 del Código de Trabajo que establece el principio de libertad de pruebas en materia laboral y falta de ponderación de la prueba presentada; Segundo Medio:

Violación a la ley por inobservancia del artículo 16 del Código de Trabajo, falta de base legal por ausencia de motivaciones en la determinación del salario y falta de ponderación de pruebas;

En cuanto al recurso de casación:

Considerando, que sin unir los dos medios planteados y por la solución que se le da al asunto, serán examinados en orden invertido al presentado por el recurrente, sin que eso altere el destino final de la presente resolución;

En cuanto al salario:

Considerando, que el recurrente en el segundo medio de su recurso de casación, alega en síntesis lo siguiente: “que el Tribunal a-quo incurre en el vicio de falta de ponderación de documentos y violación al artículo 16 del Código de Trabajo, al no ponderar la Planilla de Personal Fijo de la empresa y establecer el salario promedio en base a sus alegatos, sin tomar en cuenta el depósito de la referida planilla, la sentencia impugnada establece que el salario mensual devengado por el señor Pedro Erwin Castillo Lefeld, era de RD\$1,799,499.70, y debemos señalar que los conceptos a que se refiere la supuesta distribución, para llegar a cantidad indicada constituyen una mala interpretación y una falsa aplicación de la ley laboral, pues algunos de esos conceptos no son salarios ordinarios computables para el cálculo de las prestaciones laborales y derechos adquiridos, por lo tanto no pueden ser tomados en cuenta para el cálculo del salario ordinario, aunque respondan a beneficios otorgados, tales como gastos de combustibles, gastos de celulares, gastos de teléfonos residenciales, bono incentivo, gastos de representación; la sentencia hoy impugnada debió establecer que el salario real pagado al señor Castillo, por la prestación de sus servicios era de RD\$300,000.00, para lo cual fueron depositadas las Planillas de Personal Fijo y cambios al personal fijo, la Corte a-qua no ofreció motivaciones por las cuales consideró que el señor Pedro Castillo devengaba los conceptos por él alegados, en ese sentido, la sentencia impugnada debe ser casada en este aspecto específico”;

Considerando, que la sentencia impugnada expresa “que en relación al salario, la parte recurrente alega que su salario es de RD\$2,168,999.36, Pesos mensuales distribuidos de la manera siguiente: a) la suma de RD\$300,000.00 por concepto de salario básico; b) la suma de RD\$1,437,499.71 por concepto de bono incentivo; c) la suma de RD\$30,000.00 por gastos de representación; d) la suma de RD\$40,000.00 por concepto de gastos de combustibles; f) la suma de RD\$4,000.00, por concepto de gastos de celulares; g) la suma de RD\$15,000.00, por concepto de gastos de teléfonos residenciales; h) la suma de RD\$114,999.88, por concepto de seguro de vida; i) la suma de RD\$57,499.77 por concepto de seguro médico internacional; j) la suma de RD\$40,000.00 por concepto de asignación seguridad personal”;

Considerando, que igualmente la sentencia objeto del presente recurso expresa “que de acuerdo al artículo 192 del Código de Trabajo es: “Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado. El salario se integra por el dinero en efectivo que debe ser pagado por hora, por día, por semana, por quincena o por mes al trabajador. Y por cualquiera otro beneficio que obtente por su trabajo” y añade “que de acuerdo con lo estipulado en el referido texto, de los siguientes valores y conceptos solo constituyen salarios, los primeros seis conceptos, es decir, salario básico, bono incentivo, gastos de representación, gastos de combustible, gastos de celulares, gastos de teléfonos residenciales, ya que los seguros de vida, médicos, gastos de choferes y asignación de seguridad son recibidos por los prestadores de servicios, sin que puedan disponer a su discreción, razón por la cual el salario real que devengaba el trabajador ha sido evaluado en la suma de RD\$1,799,499.70 mensual”;

Considerando, que si bien todos los beneficios que recibe un trabajador como contraprestación por el servicio prestado, es considerado salario, para los fines del cómputo de los derechos de los trabajadores, sólo se toman en cuenta el salario ordinario que perciba el trabajador y no las partidas consideradas como salarios extraordinarios (sentencia 6 de julio de 2005, B. J. No. 1136, págs. 1126-1139);

Considerando, que esta Corte ha sostenido que los valores recibidos por los trabajadores de manera fija y permanente, son parte de su salario ordinario, y ha ido delimitando el mismo en relación a alimentación y alojamiento en las zonas hoteleras (Sentencia 16 de octubre 2003, B. J. No. 1103, págs. 981-995), en igual sentido analizará las partidas catalogadas como salario ordinario por el tribunal a-quo;

Considerando, que los gastos de representación, combustibles, celulares y teléfonos residenciales, son herramientas de carácter extraordinario que el empleador pone a cargo del trabajador para que pueda cumplir con su labor ante las exigencias y naturaleza de la función que desempeña, que tienen un carácter extraordinario y no pueden ser admitidas como parte del salario ordinario en sectores como el que se trata;

Considerando, que el bono incentivo son primas que tienen su fundamento en el interés del empleador de obtener una mayor producción y una mejor calidad de su trabajo. El incentivo al trabajo, en el presente caso, el bono, es un verdadero salario extraordinario por labor que en modo alguno puede catalogarse como complemento del salario ordinario;

Considerando, que ha sido juzgado por esta Corte que corresponde a los jueces del fondo, dar por establecido el monto del salario devengado por el trabajador para lo cual deben examinar las pruebas que se le aporten, teniendo la facultad para entre pruebas disímiles, basar su decisión en aquellas que les resulten más creíbles y descarten las que a su juicio, no están acorde con los hechos de la causa (sentencia 9 de noviembre 2011), sin embargo, ese monto no puede ser desnaturalizado por valores que el trabajador recibe como condición de la prestación propia de la naturaleza de su servicio, como son los gastos de representación o salarios extraordinarios y el bono incentivo que no pueden computarse como salario ordinario;

Considerando, que el establecimiento del monto del salario de un trabajador, es una cuestión de hecho a cargo de los jueces del fondo, salvo que estos incurran en alguna desnaturalización como es el caso de que se trata;

Considerando, que la planilla de personal fijo es una prueba que puede ser descartada por cualquier otro medio de prueba, en el caso de la especie, si bien se presentaron “gastos e incentivos” que recibía el señor Pedro Erwin Castillo Lefeld, los mismos no tienen la calificación de salarios ordinarios, por lo cual, el salario que debió ser establecido era de RD\$300,000.00 Pesos mensuales, para el pago de los derechos adquiridos mencionados en la sentencia objeto del presente recurso, en ese tenor casa el presente medio por desnaturalización y falta de base legal;

En cuanto a la participación de los beneficios:

Considerando, que el recurrente en el primer medio que examinamos de último de su recurso de casación, alega en síntesis lo siguiente: “que los jueces de la Corte a-qua incurren en su sentencia en violación y desconocimiento del principio de libertad pruebas en materia laboral, contemplado en el artículo 541 del Código de Trabajo, y por ende en una falta de base legal, por la falta de ponderación de las pruebas aportadas al proceso

como son testimonios, confesiones y documentos, los que se refieren a la condena de los recurrentes en pago de la participación de los beneficios de la empresa, que en efecto, desde el inicio del proceso el Grupo del Progreso y el Banco Dominicano del Progreso, S. A., han alegado que no procede el referido pago a favor del señor Castillo Lefeld, en razón de que para el ejercicio fiscal del año 2005 no existen tales beneficios en ninguna de esas entidades, muy por el contrario, como parte de las actuaciones cometidas por el señor Castillo Lefeld, por las cuales fue condenado penalmente y declarado el despido justificado, como lo es la ocultación de la información financiera del Grupo Progreso y el Banco Dominicano del Progreso, S. A., la presentación de estados financieros adulterados que mostraban beneficios ficticios, es pertinente señalar que no basta señalar en la sentencia, que el documento ha sido o no depositado, sino que resulta necesaria su ponderación, máxime en el caso que tratamos, en el cual la Corte a-qua no ponderó ningún documento para establecer la ausencia o existencia de beneficios, sino que basó su fallo en el hecho de que no se aportó la declaración jurada de las operaciones del Grupo Progreso, por ante la Dirección General de Impuestos Internos, la Corte a-qua tenía la obligación legal de ponderar los elementos de prueba aportados por las recurrentes para establecer la ausencia de beneficios, y en consecuencia la improcedencia de la reclamación en pago de participación de los mismos;

Considerando, que ha sido juzgado por esta Corte en forma constante en el uso de la teoría de la carga dinámica de la prueba, basada en la aplicación conjunta de las disposiciones de los artículos 16 y 223 del Código de Trabajo, “tal como dispuso la sentencia impugnada, por no haber declaración jurada que debía ofrecer por ante la Dirección General de Impuestos Internos, sobre los resultados de sus actividades comerciales en el período a que alude la reclamación formulada por el recurrido, liberará a éste de la prueba de los beneficios obtenidos por la recurrente en dicho período, al tenor de las disposiciones del artículo 16 del Código de Trabajo, que exige a los trabajadores de la prueba de los hechos establecidos por los libros y documentos que los empleadores deben registrar y conservar” (sentencia 18 de febrero 2004, B. J. No. 1119, págs. 926-935), sin embargo, si el tribunal debe basar su fallo en la certificación de Impuestos Internos sobre declaración jurada del empleador, salvo que se demuestre lo contrario (sentencia 5 de septiembre de 2007, B. J. No. 1162, págs. 674-684). En vista de que el IX Principio Fundamental del Código de Trabajo reconoce primacía de los hechos en relación a los documentos y a la libertad de pruebas que existe en esta materia, un tribunal puede determinar la obligación de una empresa a repartir beneficios, a pesar de que su declaración jurada ante la Dirección General de Impuestos Internos afirme la existencia de pérdidas en sus operaciones comerciales, lo que puede darse por establecido del examen de todas las pruebas que se aporten (sentencia 18 de enero de 2006, B. J. No. 1142, págs. 1021-1037). Asimismo, un tribunal de fondo aun en el caso de la ausencia del depósito de la declaración, si se comprueba en las pruebas depositadas en el tribunal, como el caso de la especie, estados contables alterados, un déficit bancario de conocimiento público y general, pruebas no contradictorias por las partes que evidenciaban en forma clara e inequívoca un colapso económico que causó en la época cuando ocurrieron los hechos, un perjuicio a la misma sociedad dominicana y a la parte recurrente, hechos y documentos que debieron ser tomados en cuenta por la Corte a-qua;

Considerando, que la primacía de la realidad es dar a los hechos ocurridos en los casos sometidos a los tribunales, el sentido material de la verdad, que para el caso de que se trata existían numerosos documentos y pruebas que demostraban en forma notoria una realidad cierta y comprobable que era la pérdida de miles de millones de pesos, en un déficit bancario por la cual el recurrido Pedro Erwin Castillo Lefeld, fue condenado ante la jurisdicción penal, por ende la Corte a-qua incurre en una desnaturalización de los hechos, documentos, falta de base legal y falta de aplicación del principio de la primacía de la realidad en materia laboral, por lo cual la sentencia en cuanto a ese medio debe ser casada;

Considerando, que cuando la sentencia es casada por falta de base legal y falta a obligaciones propias del juez en la elaboración de la misma, las costas pueden ser compensadas;

Por tales motivos, Primero: Casa sin envío por no haber nada que juzgar la sentencia dictada por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, el 2 de septiembre del 2010, cuyo dispositivo se ha copiado en parte anterior del presente fallo, en lo relativo al salario y a la participación de los beneficios; Segundo: Compensa las costas de procedimiento;

Así ha sido hecho y juzgado por la Tercera Sala de lo Laboral, Tierras, Contencioso Administrativo y Contencioso Tributario de la Suprema Corte de Justicia, y la sentencia pronunciada por la misma, en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República, en su audiencia pública del 21 de marzo de 2012, años 169° de la Independencia y 149° de la Restauración.

Firmado: Manuel Ramón Herrera Carbuccia, Sara I. Henríquez Marín, Robert C. Placencia Álvarez y Edgar Hernández Mejía. Grimilda Acosta, Secretaria General.

La presente sentencia ha sido dada y firmada por los señores Jueces que figuran al pie, en la audiencia pública del día, mes y año en ella expresados, y fue firmada, leída y publicada por mí, Secretaria General, que certifico.

www.suprema.gov.do