



SENTENCIA DEL 26 DE NOVIEMBRE DE 2021, NÚM. 28

Sentencia impugnada:Corte de Trabajo de Santo Domingo, del 30 de septiembre de 2020.

Materia:Laboral.

Recurrentes:Arturo Caballer Casas y compartes.

Abogada:Licda. Yipsy Roa Díaz.

Recurridos:Puratos Dominicana, S.A. y compartes.

Abogados:Lic. Enmanuel Montás, Licdas. Yanna Montás y Yipsy Roa Díaz.

Jueza ponente: Nancy I. Salcedo Fernández.

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., Rafael Vásquez Goico y Nancy I. Salcedo Fernández, jueces miembros, asistidos por la secretaria de la Sala, en la sede de la Suprema Corte de Justicia, ubicada en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, en fecha 26 de noviembre de 2021, año 178° de la Independencia y año 159° de la Restauración, dicta en audiencia pública, la siguiente sentencia:

Apoderada de sendos recursos de casación interpuestos por Arturo Caballer Casas y Puratos Dominicana, SA., Puratos Costa Rica, SA. y Puratos Honduras, SA., contra la sentencia núm. 655-2020-SSEN-193, de fecha 30 de septiembre de 2020, dictada por la Corte de Trabajo de Departamento Judicial de Santo Domingo, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

I. Trámites del recurso

1. El recurso de casación principal fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 15 de diciembre de 2020, en el centro de servicio presencial en el edificio de la Corte de Trabajo de la provincia Santo Domingo, suscrito por la Lcda. Yipsy Roa Díaz, dominicana, portadora de la cédula de identidad y electoral núm. 002-0077888-4, con estudio profesional abierto en la oficina de abogados “Valerio Jiminián Roa”, ubicado en la calle Presa de Tavera núm. 465, sector El Millón, Santo Domingo, Distrito Nacional, actuando como abogada constituida de Arturo Caballer Casas, español, tenedor de la cédula de identidad núm. 402-2695912-6, domiciliado y residente en Santo Domingo, Distrito Nacional.

2. La defensa al recurso principal y el recurso de casación incidental fue presentado mediante memorial depositado en fecha 29 de diciembre de 2020, en el centro de servicio presencial, edificio Cámara Civil y Comercial de la Corte de Apelación del Distrito Judicial de Santo Domingo, suscrito por los Lcdos. Enmanuel Montás y Yanna Montás, dominicanos, tenedores de las cédulas de identidad y electoral núms. 001-1279442-5 y 224-0016543-1, con estudio profesional, abierto en común, en “MS”, ubicado en la avenida 27 de Febrero núm. 495, torre Fórum, oficina 4A, sector El Millón, Santo Domingo, Distrito Nacional, actuando como abogados constituidos de: a) Puratos Dominicana, SA., sociedad comercial incorporada de conformidad con las leyes de la República Dominicana, RNC núm. 1-01-19570-3, domiciliada en la carreta Duarte Vieja núm. 91, representada por su gerente general Manuel Enrique García Piña, portador del pasaporte núm. 130795052; b) Puratos Costa Rica, SA., sociedad comercial incorporada de conformidad con las leyes de la República de Costa Rica; y c) Puratos Honduras, SA., sociedad comercial incorporada de conformidad con las leyes de la República de Honduras.

3. De igual manera, fue presentada la defensa al recurso de casación incidental parcial mediante memorial depositado en fecha 28 de enero de 2021, en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, suscrito por la Lcda. Yipsy Roa Díaz, de generales antes indicadas, actuando como abogada constituida de Arturo Caballer Casas.

4. La audiencia para conocer ambos recursos de casación fue celebrada por esta Tercera Sala, en sus atribuciones laborales, en fecha 4 de agosto de 2021, integrada por los magistrados Manuel R. Herrera Carbuccia, en funciones de presidente, Anselmo Alejandro Bello F. y Rafael Vásquez Goico, jueces miembros, asistidos por la secretaria y el alguacil de estrado.

II. Antecedentes

5. Sustentada en un alegado desahucio, el señor Arturo Caballer Casas incoó una demanda en reclamo de prestaciones laborales, derechos adquiridos de los años 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, gastos de boletos aéreos y mudanza, un día de salario por aplicación al artículo 86 del Código de Trabajo e indemnización por daños y perjuicios contra Puratos Dominicana, SA., Puratos Costa Rica, SA. y Puratos Honduras, SA., dictando la Segunda Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santo Domingo, la sentencia núm. 667-2019-SSEN-00151, de fecha 8 de agosto de 2019, que excluyó del proceso a Puratos Costa Rica, SA. y Puratos Honduras, SA., rechazó la demanda en reclamación de prestaciones laborales y un día de salario en aplicación al artículo 86 del Código de Trabajo por no haberse demostrado que el contrato por tiempo indefinido terminó por el desahucio ejercido por el empleador, rechazó el pago de gastos de boletos aéreos y mudanza, así como los derechos adquiridos de los años 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, y solo condenó a Puratos

Dominicana, SA. al pago de derechos adquiridos de 2018, salario de Navidad de 2017 e indemnización por daños y perjuicios porque el empleador no demostró haber constituido el Comité Mixto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

6. La referida decisión fue recurrida en apelación, de manera principal, por Arturo Caballer Casas y, de manera incidental, por Puratos Dominicana, SA., dictando la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo la sentencia núm. 655-2020-SSEN-193, de fecha 30 de septiembre de 2020, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

PRIMERO: DECLARA, en cuanto a la forma, REGULAR los recursos de apelación, el primero interpuesto de manera principal por el señor Arturo Caballer Casas, en fecha trece (13) de septiembre de 2019, y el segundo, de manera incidental por Puratos Dominicana, SA., en fecha dos (02) de octubre del año 2019, en contra de la sentencia número 667-2019- SSEN-00151, de fecha ocho (8) de agosto de 2019, dada por la Segunda Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santo Domingo, por ser conforme a la Ley; SEGUNDO: En cuanto al fondo ACOGE en parte ambos recursos en consecuencia: a) revoca la sentencia recurrida en su ordinal Quinto, Literal E; b) se revoca el ordinal Segundo, para que en lo adelante, se lea de la siguiente manera: “se condena solidariamente a las empresas Puratos Costa Rica, SA., Puratos Honduras S. A., y Puratos República Dominicana S.A., al pago de los valores que por esta sentencia se le reconozcan al señor Arturo Caballer Casas, por las razones antes indicadas”; c) acoge la participación en los beneficios de la empresa correspondiente al año 2017, y condena a las empresas a pagar la suma de un millón setecientos veintinueve mil ciento noventa y cinco pesos con 61/100 (RD\$1,729,195.61); y d) confirma en los demás aspectos la sentencia recurrida. TERCERO: Se compensan las costas del procedimiento (sic).

III. Medios de casación

7. El señor Arturo Caballer Casas invoca, en sustento de su recurso de casación principal, los siguientes medios: “Primer medio: Violación de la ley, derivada de la errónea aplicación por parte de la corte a-quá de las disposiciones de los artículos 67 y siguientes, y 75 y siguientes, y 16 del Código de Trabajo, al no establecer la forma de terminación del contrato de trabajo, la carga de la prueba y su ponderación. Desnaturalización de los hechos y medios de prueba sometidos a su consideración. Contradicción de motivos. Segundo medio: Violación de la ley y falta de base legal. Violación del principio V, los artículos 192, 220, 223 del Código de Trabajo, toda vez que la corte a-quá estableció de forma incorrecta el cómputo del salario y declaró prescrito el derecho pago de salario de navidad nunca pagado desde el año 2013 hasta el 2018” (sic).

8. Por su lado, las sociedades Puratos Dominicana, SA., Puratos Costa Rica, SA. y Puratos Honduras, SA., invocan en sustento de su recurso de casación incidental el siguiente medio: “Único medio: El contrato de trabajo es por cierto tiempo” (sic).

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar Jueza ponente: Nancy I. Salcedo Fernández

9. De conformidad con lo que establece la Constitución de la República, el artículo 9 de la Ley núm. 156-97 de fecha 10 de julio de 1997, que modificó la Ley núm. 25-91 de fecha 15 de octubre de 1991, Orgánica de la Suprema Corte de Justicia y el artículo 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.

V. De la fusión de los recursos de casación

10. La fusión de expedientes o recursos es una facultad de los jueces que se justifica cuando lo aconseja una buena administración de justicia, siempre que la unión de varios expedientes pueda ser decidida por una misma sentencia.

12. En el presente caso los recurrentes han interpuesto sus recursos de casación de manera separada, por lo que esta Tercera Sala en busca de una buena administración de justicia y garantizar el principio de economía procesal, en razón de que el caso que nos ocupa trata de dos acciones interpuestas contra la misma sentencia y entre las mismas partes, procede fusionarlos de oficio y fallarlos mediante la misma sentencia.

a) en cuanto al recurso de casación principal

13. Para apuntalar su primer medio de casación, el recurrente alega, en esencia, que la corte a qua determinó que no se demostró la terminación del contrato por desahucio ejercido por el empleador incurriendo así en desnaturalización de los hechos, ya que la empresa decidió terminar de forma irreversible la relación laboral sin alegar causa, el 31 de julio de 2018, luego de haberle otorgado un preaviso de tres meses, lo que puede verse evidenciado en el correo de 17 de julio de 2018 y en la declaración del propio trabajador ante la corte a qua, lo que demuestra que se violó el artículo 75 del Código de Trabajo. Que los jueces del fondo se dejaron confundir con la tesis de la contraparte al darle valor a otro correo de 3 julio de 2018, en la que se le informó al trabajador que se había abierto sorpresivamente la posición que él ocupaba antes de desempeñar la función de gerente general en la República Dominicana, haciendo creer que el desahucio nunca ocurrió, lo cual se aleja totalmente de la realidad como se puede evidenciar en el memorándum de 28 de mayo de 2018 en el que se hace constar que ya el trabajador no iba a prestar más sus servicios para ninguna de las empresas recurridas, lo que demuestra la intención inequívoca de ejercer el desahucio, por lo que la alegada recontractación no es más que una maniobra para desconocer sus prestaciones laborales y derechos adquiridos. Que, en ese orden, la sentencia impugnada desconoció el principio VIII del Código de Trabajo y aplicó de forma incorrecta la inversión de la carga de la prueba del artículo 16 de la misma norma, pues ante las pruebas presentadas prefirieron aquellas que perjudican al trabajador al cambiarle el sentido a la terminación del contrato; asimismo, la corte a qua incurre en contradicción de motivos, pues en una parte de la sentencia indica que no se demuestra el desahucio, mientras que en otra, comprueba que el recurrente fue preavisado. Al fallar de la forma indicada, la sentencia impugnada incurre en desnaturalización de los hechos porque declaró que el trabajador recibió una oferta luego de terminado el contrato durante el periodo de preaviso sin tomar en consideración que: i) el empleador no manifestó intención de que el exponente permaneciera en la empresa; ii) la posición nueva aparece luego de que el trabajador reclama sus prestaciones laborales y derechos adquiridos; y iii) el trabajador desconfiaba de la empresa, ya que cambiaron de dueños en el ámbito internacional.

14. 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 indicados: a) que el señor Arturo Caballer Casas incoó una demanda en reclamo de prestaciones laborales, derechos adquiridos de los años 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, gastos de boletos aéreos y mudanza, un día de salario por aplicación del artículo 86 del Código de Trabajo e indemnización por daños y perjuicios, contra Puratos Dominicana, SA., Puratos Costa Rica, SA. y Puratos Honduras, SA., alegando haber sido contratado por sus empleadoras el 1° de mayo de 2005 y que el 26 de abril de 2018 la señora Danielle Arraes le comunicó de forma verbal que fue

desahuciado con efectividad a partir del 31 de julio de 2018; que en el último año de servicio devengó un salario mensual de RD\$1,019,235.00; por su parte, los empleadores argumentaron que son un conglomerado multinacional con presencia en 70 países que decidieron contratar al trabajador en fecha 20 de julio de 2013 por un periodo máximo de cinco años mediante un contrato por tiempo definido como gerente general en la República Dominicana, cuyo salario mensual era de RD\$686,778.86, entre otros beneficios extraordinarios, por lo que la demanda debía ser rechazada, ya que no fue ejercido ningún desahucio, sino la llegada del término; b) que el tribunal de primer grado excluyó del proceso a Puratos Costa Rica, SA. y Puratos Honduras, SA., rechazó la demanda en reclamación de prestaciones laborales y un día de salario en aplicación al artículo 86 del Código de Trabajo por no haberse demostrado que el contrato por tiempo indefinido terminó por el desahucio ejercido por el empleador, rechazó el pago de gastos de boletos aéreos y mudanza, así como los derechos adquiridos desde el 2013 al 2017 y solo condenó a Puratos Dominicana, SA. al pago de derechos adquiridos de 2018, salario de Navidad de 2017 calculados en virtud del salario mensual de RD\$686,778.86 e indemnización por daños y perjuicios porque el empleador no demostró haber constituido el Comité Mixto de Seguridad e Higiene en el Trabajo; c) que inconformes con la decisión, la parte trabajadora interpuso recurso de apelación principal reiterando sus alegatos de primer grado, y adicionó que la empresa nunca tuvo intención de volver a contratarlo luego de producirse el desahucio el 31 de julio de 2018 como se demuestra en el memorándum de 28 de mayo de 2018 en el que se anunció su salida de toda la empresa y que en la comunicación verbal con la señora Danielle Arraes de 28 de abril de 2018, tampoco se le indicó que existió la posibilidad de ser recontratado, por lo que debía revocarse la sentencia de primer grado en todas las partes en las que este fue perjudicado y ratificarse el pago de derechos adquiridos ordenados y aumentar el monto de daños y perjuicios; por su lado, la parte empleadora interpuso recurso de apelación incidental reiterando sus alegatos de primer grado y adicionó que, previo a la llegada del término del contrato por tiempo definido, las empresas le ofrecieron al señor Arturo Caballer Casas su antiguo puesto en Costa Rica que ocupaba previo al de la República Dominicana, que éste nunca aceptó, por lo que sentencia debería ser revocada en cuanto a la naturaleza del contrato de trabajo para que sea por cierto tiempo, y en consecuencia, suprimidas las condenaciones por concepto de participación en los beneficios de la empresa y ratificar la decisión en sus demás aspectos; d) la corte a qua revocó en parte la decisión al rechazar el reclamo por daños y perjuicios, incluir a Puratos Costa Rica, SA. y Puratos Honduras, SA. como empleadores y acoger el pago de participación en los beneficios de la empresa de 2017 y ratificarla en sus demás aspectos, cuya sentencia es objeto de sendos recursos de casación.

15. Previo a exponer sus fundamentos, la sentencia impugnada hace constar las pruebas valoradas para llegar a su conclusión:

“15. Que alega la parte recurrente principal la existencia de un contrato por tiempo indefinido entre ella y su empleador, el cual concluyó por desahucio ejercido por el empleador, mientras que la 16. Reposan en el expediente: 1) copia de contrato de trabajo suscrito entre el señor Arturo Caballer Casas y la empresa Puratos Costa Rica, el cual se detalla en algunas de sus partes a continuación: “... Novena: Del Plazo del Contrato: Este Contrato es por tiempo indefinido. Por tratarse de un cambio de compañía del mismo grupo se le reconoce al trabajador una antigüedad desde el día 01 de mayo de 2005, fecha en que inicio sus labores en Puratos de Honduras, S.A...”; 2) Anexo al Contrato de Trabajo Indefinido para Cuello Blanco, relacionado con traslado. Celebrado entre Arturo Caballer Casas y la empresa Puratos Costa Rica, el cual expresa lo siguiente: “... Considerando el contrato de trabajo indefinido del empleado, celebrado entre las partes el 1/1/2009 (en lo adelante contrato de trabajo). Considerando el hecho de que este anexo... tiene por objeto regular los derechos y condiciones relacionados con el traslado del empleado a Puratos Dominicana, S. A., en Santo Domingo Oeste...

han acordado lo siguiente... la duración del traslado del empleado a Puratos Dominicana, S. A., en Santo Domingo Oeste (República Dominicana) se estableció en un máximo de 5 años, con efecto a partir del 01 de agosto de 2013 como muy pronto después de la entrega de todos los documentos legales (permiso de trabajo) el empleador se reserva el derecho en todo momento de cancelar unilateralmente el traslado durante su desempeño. En ese caso de una terminación del traslado por parte del Empleador, el empleador deberá notificar al empleado de esto, tres (3) meses antes. La terminación del traslado nunca puede ser considerada por el empleador como una enmienda unilateral al contrato de trabajo, y por lo tanto, nunca puede invocarse como motivo para que el empleado rescinda el contrato de Trabajo en detrimento del empleador... al término del traslado, las disposiciones del Contrato de Trabajo se aplicaran, una vez más, en su totalidad. El nuevo salario anual bruto para el empleado será igual al salario de referencia como se establece en la cláusula 4 de este anexo de traslado, más las indexaciones y los aumentos salariales que pudieron haber tenido lugar durante el periodo de traslado. El empleado no tendrá derecho a ninguna prima, daño o compensación adicional si la terminación del traslado conlleva una reducción del salario neto como resultado de un cambio en las normas aplicables en virtud de la legislación fiscal o de la seguridad social". 17. También constan en el expediente los siguientes correos electrónicos: 1) "De Streydio Sophie SStreydio@puratos.com. Enviado el jueves 17 de mayo de 2018. 4:41. Para: Arturo Caballer Casas Acaballer@puratos.com.do. Asunto: Re. Visita de Danielle Arraes. Estimado Arturo. Gracias por compartir sus preocupaciones conmigo. Como no estaba al tanto de los detalles, me he alineado con Fabio y Danielle antes de responder... por favor tenga en cuenta también que la decisión de no extender su asignación no es una decisión personal de Fabio. Esto fue discutido en el GEC, quien está alineado para cerrar su ciclo en República Dominicana y comenzar con un nuevo GM. Como Danielle probamente explicó, al vencimiento de su asignación de expatriado usted, en principio volvería a suposición anterior en Costa Rica, Actualmente este puesto está ocupado y, como explicó Danielle estamos explorando oportunidades para una posición futura, pero por el momento no hay otra posición disponible en la región. SAM que coincida con su experiencia y competencias, por lo que podría verificar otras posibilidades. En los EE.UU. o en Europa, por el momento no hay posiciones abiertas coincidentes. Para el caso de que no se encuentre una nueva posición coincidente, por supuesto respetaremos las disposiciones de rescisión de su contrato y prepararemos un paquete de indemnizaciones..."; 2) "De: Servían Rafael (rservian@puratos.com). Asunto: terminación asignación República Dominicana. Fecha: 03 de julio de 2018. 6:49:54 pm GMT-4- Para Arturo Caballer Casas (acaballer@Puratos.com.do). CC: Arraes Danielle DArraes@puratos.com; De Wagter Thíjs TDeWagyter@puratos.com. Apreciado Arturo, estoy dándole seguimiento al intercambio de correo de las últimas semanas respecto a la finalización de la asignación en la República Dominicana. De hecho, tengo buenas noticias para ti, en el sentido de que después de todo podemos ofrecerte una posición. Como Danielle te informó en el pasado, tu asignación de cinco años en la República Dominicana no se renovarían después de su vencimiento y que en ese momento todavía no había disponible ningún otro puesto para ti en la región. Como sabes, Puratos es un grupo dinámico donde las cosas pueden cambiar rápidamente. Este es el caso ahora, ya que el actual gerente de ventas de Puratos Costa Rica asumirá otro rol en la región. Esto significa que el puesto que ocupabas en Puratos de Costa Rica antes de tu asignación va a quedar vacante. Por lo tanto, y de acuerdo con nuestro contrato, Puratos Costa Rica está dispuesta a reintegrarte en ese puesto una vez que finalice tu asignación en república dominicana. Por lo tanto, esperamos darte la bienvenida nuevamente en Puratos Costa Rica el día 01 de agosto de 2018 para que te reincorpores a tu puesto original como gerente de venta. Aunque esperamos que no sea necesario, y con el afán de ser fieles a nuestra palabra, te reitero que si por alguna razón no deseas reintegrarte a Puratos Costa Rica. Puratos está dispuesto a mantener el paquete que se te ofreció en mi correo electrónico del 11 de junio. ¿Puedes indicarme cuando podemos hablar, lo antes posible, para poder discutirlo con más detalles? Saludos cordiales..."; 3) "De De Wagler This. Enviado: dinsdag 24 de julio 2018. 11,26, Para Acaballer@puratos.com.do... CC: Servían Rafael Rservian@puratos.com: Arraes Danielle

DArraes@puratos.com. Asunto: RE: rescisión del Contrato A. Caballer. Estimado Arturo. Espero que estés bien. Me disculpo por no haberle respondido antes, justo regrese ayer de vacaciones. Primero necesito reiterar que su empleo con Puratos no ha sido terminado. Danielle le informo hace un tiempo que su asignación en la República Dominicana no se renovarían después de su vencimiento que en ese momento todavía no estaba disponible ninguna otra posición para usted en la región, pero no que ya hubiera una decisión de terminar su empleo con Grupo Puratos. Como prueba de esto, también se ha acercado activamente a otros mercados para un puesto alternativo y, finalmente, se abrió una posición en Costa Rica y se le ha ofrecido a usted. Le he pedido a nuestro abogado calificado en la república Dominicana que revise los documentos que ha proporcionado y la situación general. Encuentre su evaluación a continuación (lo cito): El señor Caballer no está considerando su rol gerencia y por lo tanto, el tratamiento que tal posición conlleva de nuestras leyes laborales. El Sr. Caballer no es un empleado común y, por lo tanto, se considera que sus condiciones de trabajo han sido negociadas. Es cierto: las leyes laborales imponen límites a la negociación privada, pero al mismo tiempo son más propensas a la negociación si el empleado tiene el perfil para negociar, lo cual es claramente el caso. Entonces, cuando consideramos: (i) el hecho de que su contrato con Puratos no fue terminado; (ii) el hecho de que recibió una oferta para unirse a un puesto en Costa Rica; (iii) el hecho de que su contrato actual expira pronto y de que bajo tales escenarios ningún paquete de indemnización es debido, es difícil estar de acuerdo con sus reclamos. Con respecto a los anexos: la hoja de cálculo de un documento creado por el Sr. Caballer sin valor alguno. El documento emitido por el ministerio de Trabajo también fue creado por el Sr. Caballer. Esta es solo una herramienta proporcionada a cualquier persona para que pueda tener una idea de lo que tiene derecho a recibir. El problema es que los datos son proporcionados por las partes y, por lo tanto, los resultados pueden ser muy engañosos. En pocas palabras este documento no muestra nada y un tribunal debe validar o rechazar (en forma total o parcial) cualquier reclamo laboral. A la luz de lo anterior, Puratos cree que le ha hecho una propuesta muy razonable y correcta. Por lo tanto, lo invitamos cordialmente a que reconsidere su posición y nos informe si (i) acepta el puesto que le fue ofrecido por Puratos Costa Rica o (ii) acepta la propuesta alternativa mencionada en el siguiente correo electrónico de 25/06, con algunos puntos menores (automóvil, vivienda...) que aun se pueden discutir como se indica a continuación. No dude en ponerse en contacto conmigo o Rafael por teléfono si prefiere haber de esto en vivo...”; 4) “31 de julio de 2018. Sr. Arturo Caballer... Re: Sigüientes pasos con respecto a la terminación de la asignación en República Dominicana.... Estamos dando seguimiento a la finalización de tu asignación en Puratos Dominicana el 31 de julio de 2018 según lo acordado contractualmente. Como te hemos informado en varias ocasiones tu anterior puesto de trabajo está listo para ti en Puratos Costa Rica y necesitamos tu confirmación urgente con respecto a este asunto para coordinarlo adecuadamente...” (sic).

16. Continúa la corte a qua evaluando los elementos probatorios tomados en consideración para su decisión:

“18. En el acta de audiencia celebrada por esta Corte en fecha doce (12) de febrero del año 2020, compareció personalmente el señor Arturo Caballer Casas, quien declaró lo siguiente: “P. ¿Por qué demandó a la empresa? R. Porque el 16/04/2018 se me notificó que yo dejaba de trabajar para la empresa, y que no había lugar para mí dentro del grupo, eso me causó una gran sensación yo llevaba 13 años en la empresa,... llamé a Rafael Surian me dijo lo mismo y me dijo que no había lugar para mí en ninguna parte del mundo, es una empresa que tiene presencia en más de 70 países. Recursos Humanos en Bélgica me dijo lo mismo, llamé a la oficina de Estados Unidos y me dijo lo mismo, pregunté a la abogada de la empresa y me hicieron un documento con el finiquito, lo vi junto a la gerente de la empresa, llevé ese documento al Ministerio de Trabajo, ella me firmó y selló y me dijo que todo estaba correcto, me reuní con Yipsi Roa, recibo un correo del abogado de Bélgica con lo que tiene que pagar, pero ese documento es diez veces menos y le contestó a ese abogado de Bélgica mediante correo y me dice que los datos que me dio son los correctos; luego voy donde mi abogada y nos reunimos con el nuevo

abogado de la empresa, el señor Montas, el vio los números y dijo que estaba raro y me dijo que no podía decirme nada, para mi sorpresa es que faltando unos 20 días la empresa Puratos notifica a todos los gerentes del grupo envía una nota dando información de la terminación del contrato de trabajo, lo que hicimos en donde el señor Montas es mostrar lo que se me debe de pagar, pero luego se me dice que hay una nueva plaza en Costa Rica, el presidente de la empresa es que el señor de la Barra, se encuentra en Argentina sin su familia, lo que ellos pretendían era moverme a Costa Rica, para pagarme menos bajo las leyes de Costa Rica. P. ¿Cuándo empezó a trabajar? R. El primero de mayo del 2005, empecé en Honduras, empecé aquí en el 2013... P. ¿Cuándo se le informa que usted no va a trabajar más? R. el 26/04/2018... P. ¿Qué pasó con la oferta de empleo? R. Yo sentí que era una trampa para no tener que pagarme querían llevarme a Costa Rica para pagarme menos, entonces eso le había pasado a otro compañero que lo movieron para otro país. A mí me habían dicho que el 31/7/2018 era mi último día de trabajo y que no había plaza para mí en otro lugar, antes de eso me enteré de la plaza, pero no di respuesta a eso... P. ¿Qué inconveniente paso en julio del 2018? R. me informan de la terminación fue 26/04/2018, pase tres meses antes de julio con la empresa, estaba en proceso de entregar mi puesto. P. ¿Tres meses después de continua laborando? R. Si. P. ¿El contrato decía que después de 5 años podían moverlo? R. Si, ellos me habían dicho que no había lugar para mí en ninguna parte del mundo. P. ¿En abril es que le comunican la terminación? R. Si. P. ¿Todos los movimientos los hace el mismo mes de abril? R. si y en principio del mes de mayo. P. ¿y no encontró respuesta? R. Si. P. ¿Tres meses después aun estando en el trabajo, le ofrecieron una plaza? R. Si. P. ¿Si el acuerdo era que cada cinco años los podían mover porque no se fue a Costa Rica? R. El presidente de la empresa que los mueven de país para despedirlo, pasó con varios directores generales, yo desconfiaba de la empresa. P. ¿Tuvo desconfianza en la empresa durante los 13 años de trabajo? R. si la persona que me comunica la terminación del contrato me dice que terminaba y que no había ninguna otra plazas...” 19. También presentó sus declaraciones el señor Rafael Serván Guerrero, quien declaró entre otras cosas las siguientes: “P. ¿Cuál es la situación con Arturo? R. En abril del 2018 yo iba a viajar junto con Danielle Arráez, pero no pude salir, la comunicación era muy clara, su trabajo en República Dominicana era por 5 años, veníamos a decirle que no se iba a renovar y que tres meses después se iba a terminar el contrato, también dice el contrato había que volverlo a Costa Rica. Se le informaba que no se iba a renovar y que en ese momento, justo en ese momento no había plaza en Costa Rica, pero era en ese momento, pero podía surgir algo y yo recomendé si podía haber otra plaza en Estados Unidos, en Canadá, en México u otro lugar. P. ¿Qué sucedió luego cuando llegaron los meses? R. Después hubo varias comunicaciones, el tenia preocupación el grupo dijo que en cualquier situación le íbamos a calcular el monto que le correspondía, pero esto es solo en caso de que no surgiera una plaza... P. ¿Cuándo se da la posición? R. yo le escribí el 03/07/2018, antes de ahí no existía la posición, estábamos formando a otra persona para que fuera a R.D., y el que estaba en Costa Rica iba a pasar a otra posición por eso el perfil de Arturo era indicado para Costa Rica, yo le mande esta información en julio, su asignación estaba hasta el 31 de julio, pero él no me contesto, le dije que necesitaba saber si iba a venir, porque lo habíamos inscrito en el seguro social de Costa Rica y otras documentaciones, mas luego me dijo que necesitaba resolver los asuntos en República Dominicana, entre eso le mantuvimos sus beneficios del trabajo, luego de un tiempo ya no hubo más comunicación...” (sic).

17. Para fundamentar su decisión la corte a qua expuso los motivos que textualmente se transcriben a continuación:

“20. Por la valoración de los medios de pruebas presentados y las declaraciones de las partes en litis, se puede comprobar lo que se establece a continuación: 1) que el señor Arturo Caballer Casas trabajaba para el grupo Puratos, empresa multinacional que tiene divisiones en diferentes partes del mundo, prestando el recurrente servicios en Puratos Honduras, Puratos Costa Rica y Puratos República Dominicana, siendo su último lugar de

prestación de servicios la República Dominicana, razón por la cual, y como establecimos en otra parte de esta sentencia somos competentes para ventilar y decidir el presente proceso. 2) que el contrato que unía a las partes era y así determinamos, sin necesidad de que conste en el dispositivo de esta sentencia, un contrato por tiempo indefinido, suscrito por la parte recurrente y la empresa demandada en fecha dos (2) de enero del 2009, donde se le reconoce el tiempo trabajado en Puratos Honduras. 3) luego a dicho contrato de trabajo se le hace un adendum o anexo donde ambas partes pactan el traslado del recurrente a la República Dominicana, especificando dicho adendum que solo estaría en la República dominicana por un tiempo máximo de Cinco (05) años, vencido el cual regresaría a su puesto original en Costa Rica; a este respecto el artículo 26 del Código de trabajo dispone: “Cuando los trabajos son de naturaleza permanente el contrato que se forma es por tiempo indefinido. Sin embargo, nada se opone a que el empleador garantice al trabajador que utilizará sus servicios durante cierto tiempo determinado”. 4) que en fecha 26 de abril del año 2018, la señora Danielle Arrez le comunica al recurrente que su designación en la República Dominicana concluía el 31 de Julio del año 2018, y que en ese momento en la empresa no había un puesto vacante para él, mas luego por email dirigido al recurrente por la señora Streydio Sophie, la misma le ratifica que su asignación acababa el 31 de julio del año 2018, que estaban verificando si había alguna asignación disponible para él, pero que hasta la fecha no tenían posición para ofrecerle, que si no aparecía una posición le pagarían las indemnizaciones que le correspondían. 5) que en fecha tres (03) de julio del 2018, el señor Servian le envía un correo electrónico mediante el cual le comunica que ya la plaza que anteriormente ocupaba en Puratos Costa Rica estaba disponible para que la ocupase a partir del día 01 de agosto del año 2018, comunicación que el recurrente no contestó (según sus propias declaraciones). 6) que el señor Arturo Caballer Casas, no ocupó la posición que le fue ofrecida mucho antes de vencerse el plazo del preaviso de tres meses pactados entre las partes en el anexo del contrato de trabajo, alegando que no tenía confianza en la empresa y que lo querían mandar a Costa Rica porque las leyes laborales le beneficiaban menos que en la República Dominicana. 21. Por los hechos comprobados en este proceso, se puede establecer que el recurrente señor Arturo Caballer Casas fue preavisado en fecha 26 de abril del 2018, de que su asignación en la República Dominicana concluía en fecha 31 de julio del año 2018, como estaba estipulado contractualmente, pero que no había plaza disponible para una nueva asignación o puesto de trabajo en ese momento, sin embargo, en fecha tres (03) de julio del año 2018, antes del vencimiento del plazo de preaviso, le fue notificado que su plaza anterior estaba desocupada y a su disposición, por lo que podía ocupar la misma a partir del día uno (01) de agosto del año 2018, posición que como explicamos anteriormente no ocupó, lo que nos indica que la asignación en República Dominicana llegaba a su fin en la fecha indicada, no así el contrato de trabajo por tiempo indefinido firmado con la empresa, en ese tenor no reposan en el expediente pruebas que nos permitan establecer fehacientemente que la relación de trabajo entre las partes concluyera por desahucio, por el contrario, hemos comprobado que el recurrente no se presentó a su nuevo puesto de trabajo, alegando que sintió “que era una trampa para pagarle menos”; razón por la cual procede como al efecto, rechazar la demanda en cobro de prestaciones laborales e indemnizaciones supletorias, confirmando la sentencia recurrida en ese aspecto” (sic).

18. Debe precisarse que la jurisprudencia pacífica ha sostenido que en virtud del artículo 542 del Código de Trabajo, los jueces gozan de un poder soberano de apreciación en el conocimiento de los medios de prueba,, facultad que les permite determinar su fidelidad y verosimilitud, siempre que no incurran en desnaturalización, que consiste en darles a los hechos, circunstancias y pruebas, un significado distinto a los que verdaderamente tienen.

19. En cuanto al desahucio, esta Tercera Sala ha establecido que es el acto por el cual una de las partes, mediante aviso previo a la otra y sin alegar causa, ejerce el derecho de poner término a un contrato de trabajo

por tiempo indefinido ... que la terminación del contrato de trabajo por desahucio no se presume, debe ser establecida en forma clara y concreta; en ese orden se ha establecido que ante la negativa de la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, le correspondía al trabajador probar haber sido objeto de la terminación por desahucio.

20. Del estudio de la sentencia impugnada se evidencia que, para determinar el hecho material del desahucio, la corte a qua acudió al examen integral de las pruebas aportadas al proceso, de manera particular, al intercambio de correos electrónicos entre las partes y, mediante el poder soberano de apreciación de las pruebas, comprobó que, si bien la empresa le había comunicado al trabajador en fecha 26 de abril de 2017 que su periodo de cinco años que le correspondía en República Dominicana terminaría el 31 de julio de 2018, conforme con el pacto escrito entre las partes y que todavía no tenían un puesto vacante para él, previo la llegada del término, en fecha 3 de julio de 2018, se le ofertó su antiguo puesto de trabajo en Costa Rica, sin embargo el trabajador no respondió a dicha oferta, cuya conclusión arribada por la corte a qua no evidencia desnaturalización, pues en varios correos dirigidos al trabajador, uno de fecha 17 mayo de 2018 se menciona que Como Danielle probablemente explicó, al expirar su asignación de expatriado, en principio regresaría a su puesto anterior en Costa Rica. Actualmente, este puesto está ocupado y, como explicó Danielle, estamos explorando oportunidades para un puesto futuro, pero por el momento no hay otro puesto disponible en la región; otro de 3 de julio de 2018 que expresa tengo buenas noticias para ti, en el sentido de que después de todo podemos ofrecerte una posición. Por lo tanto, y de acuerdo con nuestro contrato, Puratos Costa Rica está dispuesta a reintegrarte en ese puesto una vez que finalice tu asignación en república dominicana; y una carta de fecha 31 de julio de 2018 que indica que Estamos dando seguimiento a la finalización de tu asignación en Puratos Dominicana el 31 de julio de 2018 según lo acordado contractualmente. Como te hemos informado en varias ocasiones, tu anterior puesto de trabajo está listo para ti en Puratos Costa Rica y necesitamos tu confirmación urgente con respecto a este asunto para coordinarlo adecuadamente; en consecuencia, de la lectura de las pruebas valoradas por la corte a qua, no se comprueba que la terminación del contrato por desahucio se haya materializado, sino, al contrario, la intención de continuar la relación laboral, pero con un cambio de puesto de trabajo, cuya posibilidad se consensuó previamente por ambas partes.

21. En cuanto al alegado período de preaviso que operó desde el 26 de abril al 31 de julio de 2018, esta Tercera Sala advierte que, por los hechos comprobados por la corte a qua, no se evidencia que estemos ante la figura del preaviso consagrada en el artículo 76 del Código de Trabajo, pues el aviso previo dado el 26 de abril hacía referencia a la terminación de la asignación del contrato en República Dominicana, no así en cuanto al contrato de trabajo como correctamente valoraron los jueces del fondo, por lo que no cometieron contradicción en la exposición de los motivos.

22. A que tampoco existió violación al principio in dubio pro operario, ya que este principio VIII solo es aplicable cuando existe una duda racional en cuanto a los efectos de una determinada situación fáctica, siendo aplicable solamente a la interpretación del derecho, en caso de duda respecto a su sentido y alcance, lo que no ha ocurrido en la especie, en la cual no se discute la aplicación de dos normas, sino una apreciación de hecho que no evidencia desnaturalización como se ha verificado, ni tampoco viola la inversión de la carga de la prueba, pues le correspondía al trabajador demandante demostrar el hecho material del desahucio como también se ha señalado anteriormente; en ese sentido, esta Tercera Sala procede a rechazar este medio de casación.

23. Para apuntalar su segundo medio de casación, el trabajador alega violaciones distintas en su alcance y configuración, por lo que serán analizadas por aspectos para una mejor coherencia en la decisión.

24. En cuanto a su primer aspecto, el recurrente alega, en esencia, que la corte a qua determinó que el salario del trabajador era el alegado por la empresa, ascendente a la suma de RD\$686,778.86, no obstante, los jueces del fondo no tomaron en cuenta otros montos como los gastos educacionales, tickets aéreos en tiempos de vacaciones y navideños y de integración familiar, sustentado en que eran gastos de representación considerados como salarios extraordinarios, lo que es falso porque esos montos eran recibidos de forma habitual sin importar que estuviera de vacaciones o en épocas navideñas. También incurre en el vicio de falta de motivos al tomar como referencia el monto reportado en el Sistema Dominicano de Seguridad Social, el cual no necesariamente es el monto real del salario.

25. Para fundamentar su decisión la corte a qua expuso los motivos que textualmente se transcriben a continuación:

“32. Otro punto controvertido en el presente proceso es el salario devengado, que alega el señor Arturo Caballer Casas que devengaba un salario mensual igual a la suma de Un millón diecinueve mil doscientos treinta y cinco pesos (RD\$1,019,235.00), mientras que la parte demandada alega que el salario del demandante era igual a la suma de seiscientos ochenta y seis mil setecientos setenta y ocho pesos con ochenta y seis centavos (RD\$686,778.86). 33. Reposa en el expediente la planilla de personal fijo correspondiente al año 2018, de la razón social Puratos Dominicana, S.A., en el cual consta el señor Arturo Caballer Casas, gerente general con un salario mensual de RD\$689,973.83. 34. Constan en el expediente varias nominas de la empresa Puratos Dominicana, S. A, entre los cuales detallamos los siguientes: 1) “Puratos Dominicana, S. A. Nómina quincenal del 1 al 15 de enero del 2018. Arturo Caballer... sueldo quincenal 254,471.19... salario neto a depositar 154,421.19”; 2) “Puratos Dominicana, S. A. Nómina quincenal del 16 al 30 de enero del 2018. Arturo Caballer... sueldo quincenal 254,471.19... salario neto a depositar 154,421.19”; 3) “Puratos Dominicana, S. A. Nómina quincenal del 16 al 30 de febrero del 2018. Arturo Caballer... sueldo quincenal 247,809.25... salario neto a depositar 228,734.68”; 4) “Puratos Dominicana, S. A. Nómina quincenal del 16 al 30 de marzo del 2018. Arturo Caballer... sueldo quincenal 247,809.25... salario neto a depositar...”; 5) “Puratos Dominicana, S. A. Nómina quincenal del 1 al 15 de marzo del 2018. Arturo Caballer... sueldo quincenal 247,814.41... salario neto a depositar 154,814.41...”; 6) “Puratos Dominicana, S. A. Nómina quincenal del 16 al 30 de abril del 2018. Arturo Caballer... sueldo quincenal 247,814.41... salario neto a depositar...”; 7) “Puratos Dominicana, S. A. Nómina quincenal del 1 al 15 de abril del 2018. Arturo Caballer... sueldo quincenal 254,814.41... salario neto a depositar 154,814.41...”; 8) “Puratos Dominicana, S. A. Nómina quincenal del 16 al 30 de mayo del 2018. Arturo Caballer... sueldo quincenal 254,814.41... salario neto a depositar...”; 9) “Puratos Dominicana, S. A. Nómina quincenal del 1 al 15 de mayo del 2018. Arturo Caballer... sueldo quincenal 254,814.41... salario neto a depositar...”; entre otros. 35. Consta en el expediente la Certificación No. 1067763, mediante el cual se puede verificar que el señor Arturo Caballer Casas estaba cotizando durante el último año en la prestación de servicio de la siguiente manera: “ 2018-07....salario 690,047.03; 2018-06... salario 690.047.03; 2018- 05... salario 690.047.03; 2018-04... salario 689,974.01; 2018-03... salario 688,477.22; 2018- 02... salario 688,477.22; 2018-01... salario 685,901.93; 2017-12... salario 685,135.28; 2017- 11... salario 684,113.08; 2017-10... salario 683,601.98; 2017-9... salario 683,127.39; 2017-08 salario 682,579.78; 2017-07 ... salario 686,322.85”. 36. El señor Arturo Caballer Casas, percibía otros valores por concepto de adelanto único de, por educacional, ticket aéreos en tiempos de vacaciones y navideños, integración familiar, los cuales no puede ser considerado parte del salario, por el carácter extraordinario que revisten estos beneficios que le eran otorgados al trabajador debido al puesto que desempeñaba, por lo cual no pueden ser admitidos como parte del salario ordinario. 37. La jurisprudencia ha establecido los siguientes criterios: “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 por 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 la planilla de personal fijo es un documento que puede ser descartado por cualquier otro medio de prueba, en el caso de la señora Faride Rafaelina Tejeda Flores, por combustible, pago de vehículo y comisiones que no tienen la calificación de salario ordinario, en ese tener casa la sentencia impugnada por desnaturalización y falta de base legal” (Sent. 14 de Febrero 2018, Pág. 8, Boletín Judicial Inédito); (...) 38. En el expediente no hay medios de pruebas mediante los cuales se puede comprobar que el recurrente principal señor Arturo Caballer Casas devenga el salario que alega, razón por la cual procede acoger el salario que el mismo en su condición de gerente general reportó durante el último año al Sistema de la Seguridad Social igual a la suma de seiscientos ochenta y seis mil setecientos setenta y ocho pesos con 86/100 (RD\$686,778.86), confirmando la sentencia del primer grado en ese sentido” (sic).

26. Al respecto, debe precisarse que las sumas de dineros que por concepto de dietas, rentas, comisiones y otros que reciban los trabajadores, para ser consideradas parte integral del salario ordinario computable a los fines de determinar el monto del auxilio de cesantía y otros derechos de éstos, es necesario que las mismas sean recibidas de manera permanente e invariable como consecuencia de la prestación ordinaria de sus servicios personales, no constituyendo salario ninguna suma que el trabajador reciba para ser puesto en condiciones de realizar el servicio; al respecto, ha sido criterio sostenido que Corresponde a los jueces del fondo determinar cuando los valores son recibidos por el trabajador en condiciones que les permita apreciar que son parte integral del salario ordinario, debiendo deducir la verdadera naturaleza y concepto de los valores recibidos por un trabajador de parte de su empleador, no obstante la calificación que éste le otorgue, a fin de evitar que se oculte el monto real del salario, asignándole un concepto ajeno a la realidad.

27. Del estudio del expediente esta Tercera Sala advierte que la corte a qua arribó a la conclusión de que el salario mensual del trabajador era de RD\$686,778.86, luego de evaluar las pruebas relativas a planilla de personal fijo, volantes de pagos, certificación bancaria y depósitos en el Sistema Dominicano de Seguridad Social, y determinó que debían ser excluidos del salario montos relativos a concepto de adelanto único de, por educacional, ticket aéreos en tiempos de vacaciones y navideños, integración familiar (sic), cuya valoración fue ejercida en virtud del poder soberano de apreciación de las pruebas y evidencia una correcta aplicación del derecho, ya que esos montos, por su propia naturaleza, representan un incentivo adicional en favor del trabajador para colocarlo en condiciones de prestar los servicios contratados, así como mejorar su rendimiento en la prestación del servicio, lo que escapa totalmente del concepto de salario ordinario; tampoco hay evidencia de desnaturalización, pues del estudio de los volantes no se advierte que el trabajador recibiera de forma habitual otros conceptos, máxime que el recurrente, en su memorial, no identifica cuáles pruebas hacen

referencia a esos conceptos para que esta corte de casación pudiera verificar puntualmente la valoración de los jueces del fondo sobre ellos, por lo que procede también a rechazar este aspecto del medio examinado.

29. Para apuntalar el segundo aspecto del segundo medio, el recurrente alega, en esencia, que la empresa cometió una falta continua al no pagar los derechos adquiridos de los años 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y proporción de 2018, los cuales fueron siempre solicitados por el trabajador y que incluso la propia empresa admitió esta situación en correo de 17 de mayo de 2018, por lo que al ser declarados inadmisibles los reclamos por salario de Navidad y bonificación correspondientes a los años 2013, 2014, 2015 y 2016, se hizo una incorrecta aplicación del artículo 704 del Código de Trabajo y se violó el Principio V del citado texto que establece que los derechos de los trabajadores no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional.

30. Para fundamentar su decisión la corte a qua expuso los motivos que textualmente se transcriben a continuación:

“22. Los valores a que tienen derechos los trabajadores por concepto de vacaciones y salario de navidad no se pierden independientemente de la forma de terminación del contrato de trabajo. 23. El recurrente solicita el pago de vacaciones correspondiente al año 2018, que procede acoger dicha demanda, porque no hay constancia en el expediente de haber disfrutado o recibido el pago de las mismas, confirmando en ese aspecto la sentencia recurrida. 24. Asimismo solicita el recurrente el pago por concepto de salario de navidad y participación en los beneficios de la empresa correspondientes a los años 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y la proporción del año 2018. 25. El artículo 704 del Código de Trabajo establece lo siguiente: “El termino señalado para la prescripción comienza en cualquier caso un día después de la terminación del contrato, sin que en ningún caso pueda reclamarse derechos nacidos con anterioridad al año de haberse terminado el contrato”; que en cumplimiento de lo estableció por el artículo anteriormente descrito, el recurrente solo tiene derecho a reclamar valores correspondientes al año 2017 y la proporción del año 2018” (sic).

31. De la lectura de la sentencia impugnada se evidencia que la corte a qua rechazó los reclamos de salario de Navidad y participación en los beneficios de la empresa por ser derechos que se generaron previo al último año por aplicación del artículo 704 del Código de Trabajo, que tiene por finalidad que los derechos que se originan, como consecuencia de la ejecución del contrato de trabajo, tales como pago de salarios, horas extras, vacaciones y participación de los beneficios, solo pueden reclamarse cuando desde el momento de su nacimiento hasta el día de la terminación del contrato no ha transcurrido más de un año; que esta disposición no contradice en lo absoluto el principio V del citado texto que dispone que Los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional. Es nulo todo pacto en contrario; pues este principio hace referencia a la existencia de un acto jurídico tendente a limitar los derechos ya reconocidos en el Código de Trabajo, situación que no es la que acontece en la especie, en consecuencia, la sentencia hizo una correcta aplicación del derecho con su determinación.

32. Cabe destacar que el concepto de falta continua a la que hace referencia el recurrente en su memorial, es propio de las figuras del despido o dimisión al momento de verificar si la falta imputada cumple con el plazo de los 15 días de los artículos 90 y 98, y así determinar si el derecho a despedir o dimitir se encuentra caduco, lo que tampoco es aplicable para los reclamos accesorios de derechos adquiridos como en la especie, que es el reclamo de salario de Navidad y participación en los beneficios de la empresa nacidos antes del último año de servicios prestados, por lo que este segundo aspecto del segundo medio debe ser desestimado.

33. Para apuntalar su tercer aspecto, el recurrente alega, en esencia, que era práctica de la empresa que fueran acumulados los derechos de vacaciones de sus trabajadores, como se puede evidenciar en la carta del 3 de mayo de 2018 dirigida al trabajador que contiene el control de vacaciones de él y otros empleados de la empresa, lo que totaliza una suma de 40 días pendientes de vacaciones por tomar, por lo que la sentencia debe ser casada por no tomar en cuenta esta política empresarial.

34. En cuanto al alegato de que en las empresas Puratos Dominicana, SA., y compartes se tenía la política de acumular el derecho de vacaciones, debe precisarse que el medio casacional será considerado como nuevo siempre y cuando no haya sido objeto de conclusiones regulares por ante los jueces de fondo; de manera que entre los requisitos establecidos por la doctrina jurisprudencial de esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia se encuentra que el medio de casación para ser ponderado por esta corte de casación debe encontrarse exento de novedad; en la especie, del estudio del expediente se advierte que la parte recurrente no planteó formalmente tal argumento ante la corte a qua, por lo que constituye un medio nuevo que no puede ser admitido, procediendo declarar su inadmisibilidad.

35. Para apuntalar el último aspecto del medio examinado, el recurrente alega, en esencia, que la corte a qua rechazó la demanda en daños y perjuicios sustentado en el Comité de Higiene y Seguridad de la Empresa bajo el fundamento de que nadie puede prevalerse de su propia falta, ya que el trabajador era el gerente general encargado de asegurarse que la empresa cumpliera con esa obligación, lo que, según el recurrente se desconoce que el trabajador no realizaba funciones en el área de recursos humanos.

36. Para fundamentar su decisión la corte a qua expuso los motivos que textualmente se transcriben a continuación:

“28. La parte recurrente principal apela la decisión del tribunal a quo en cuanto al monto de las condenaciones por concepto de daños y perjuicios por el no funcionamiento de Comité de Higiene y Seguridad dentro de la empresa; punto este que también es apelado por la parte recurrente incidental quien alega que el señor Arturo Caballer Casas era el máximo ejecutivo de Puratos Dominicana y como tal era el principal responsable del cumplimiento por parte de dicha entidad de lo estipulado en la normativa legal vigente, alegando también, que el señor Arturo Caballer Casas “no era un simple trabajador que opera bajo condiciones de inseguridad. Estamos hablando de un ejecutivo, que tiene que saber de la existencia del Reglamento 522-06 y que era su responsabilidad ponerlo en ejecución para Puratos Dominicana pero que no lo hizo, incurriendo en una falta que compromete su propia responsabilidad”. 29. Existe el siguiente criterio jurisprudencial: “ Que si bien todo empleador en general tiene un deber de seguridad, ello implica el funcionamiento como tal de un Comité e Higiene y Seguridad, su existencia o no, puede generar daños y perjuicios, si la relación en la ejecución del contrato de trabajo tiene una naturaleza que implique riesgos a la persona del trabajador o de tratamiento de productos que puedan implicar riesgos de salud, situaciones que no fueron analizadas ni comprobadas por el tribunal de fondo por un trabajador que estaba amparado por el Sistema Dominicano de la Seguridad Social, en consecuencia, no procedía la condenación en daños y perjuicios y en ese aspecto procede casar sin envió por no haber nada que juzgar, la sentencia objeto del presente recurso”. (Sentencia del 17 de Diciembre 2014, Núm. 44, B. J. núm. 1249, Págs. 637-638). 30. Por el criterio jurisprudencial anteriormente descrito, se establece que no es suficiente con demostrar la no existencia del Comité de Higiene y Seguridad, sino que también tiene que demostrar que su inexistencia ponía en riesgo su salud, que le impida realizar el trabajo para el cual fue contratado, hecho que no se ha demostrado en el presente proceso; independientemente de eso, el señor Arturo Caballer Casas era el gerente general de Puratos en la República Dominicana y era la persona que tenía las

funciones de dirigir las operaciones de dicha compañía por lo que ciertamente tenía el deber de crear el Comité de Higiene y Seguridad, que es un requisito exigido por las leyes laborales dominicana, que “nadie puede prevalecerse de su propia falta para beneficiarse en justicia”, que dentro de las funciones de dirección que ostentaba el señor Arturo Caballer Casas estaba el hacer que la compañía bajo su dirección cumpliera con todos los requisitos establecidos por la ley para su funcionamiento, razones estas por las cuales, procede rechazar la demanda en reclamo de daños y perjuicios, revocando la sentencia apelada en ese aspecto.” (sic).

37. Esta Tercera Sala advierte que la corte a qua rechazó la demanda en daños y perjuicios por falta de constitución del comité Mixto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, por dos motivos, primero por no haberse demostrado el perjuicio sufrido y, segundo, porque el trabajador era el gerente general de la empresa, quien debía velar por su cumplimiento, por lo que este no debe prevalecerse de su propia falta. Que esta corte de casación advierte además que, en la situación que nos ocupa, basta el primer motivo para rechazar la demanda en daños y perjuicios, es decir, por no haberse demostrado la existencia del perjuicio, por lo que era innecesario que la sentencia refiriera en sus fundamentos si el trabajador era gerente de la empresa, por lo que tales motivos resultan superabundantes, en tanto que aún sean suprimidos del fallo atacado, ello no invalida la decisión adoptada por la jurisdicción a qua en tanto que, no fueron estos los motivos fundamentales en los que sustentó su decisión, sino los que han sido expuestos en otra parte de esta sentencia; que la jurisprudencia francesa ha considerado como motivos superabundantes, los que no son indispensables para sostener la decisión criticada; por lo tanto, dicha mención no es vinculante con lo decidido en fecha: 31 de octubre de 2018 en la parte dispositiva; que en ese mismo orden de ideas, ha sido juzgado que un motivo erróneo o superabundante no constituye una causa de casación de la decisión impugnada, si ese motivo no ha ejercido ninguna influencia sobre la solución del litigio; en consecuencia, procede a rechazar este último aspecto del segundo medio de casación.

b) del recurso de casación incidental

38. Para apuntalar su único medio de casación, el recurrente incidental alega, en esencia, que la corte a qua hizo una incorrecta determinación de la naturaleza del contrato de trabajo al declararlo indefinido, cuando en virtud del acuerdo por escrito depositado, claramente se estaba ante un contrato por un periodo de cinco años en la República Dominicana que terminó con la llegada del término en la fecha del 31 de julio de 2018, y luego le correspondía al trabajador regresar a Costa Rica como se había acordado, lo que no ocurrió, a pesar de que el propio trabajador admitió que recibió la oferta de ocupar su antiguo puesto de trabajo en ese país y que no la respondió. Que este tipo de contratos por cierto tiempo son propios para trabajadores como el recurrente principal, es decir para gerentes y ejecutivos, los cuales terminan sin responsabilidad para las partes, por lo que no corresponde el pago de prestaciones laborales, ni particularmente el pago de participación en los beneficios de la empresa según el artículo 233 del Código de Trabajo. Que tampoco se tomó en consideración el principio de territorialidad de la ley laboral establecido en el principio IV del Código de Trabajo, ya que el contrato de trabajo por tiempo indefinido celebrado entre el trabajador y Grupo Puratos es irrelevante porque ni se firmó ni se ejecutó en República Dominicana y que la única forma de revertir ese principio es demostrar que hay otra ley más favorable para el trabajador, lo que no ha sucedido.

39. Para fundamentar su decisión, la corte a qua expresó los motivos previamente transcritos en el párrafo 17 de la presente decisión, a los que solo se hará mención del siguiente ...que el contrato que unía a las partes era y así determinamos, sin necesidad de que conste en el dispositivo de esta sentencia, un contrato por tiempo indefinido, suscrito por la parte recurrente y la empresa demandada en fecha dos (2) de enero del 2009, donde

se le reconoce el tiempo trabajado en Puratos Honduras.

40. Es oportuno mencionar que una vez establecido el contrato de trabajo y con ello los elementos esenciales que lo concretizan, esa presunción producto del principio protector que rige la materia laboral, de acuerdo con las disposiciones del artículo 34 del Código de Trabajo, es por tiempo indefinido; presunción que el recurrente pudo destruir por cualquier de los medios de pruebas indicados en el Código de Trabajo.

41. Para destruir esa presunción, el recurrente hace acopio al contrato de trabajo suscrito el 20 de julio de 2013 y que terminó el 31 de julio de 2018, sin embargo, la corte a qua comprobó que ese pacto escrito hacía referencia a la asignación temporal del puesto de trabajo en República Dominicana, no a su contrato de trabajo como se mencionó en el párrafo 21 de la presente decisión, y que su contrato inició en 2005, cuya aseveración entra dentro de los poderes discrecionales del juez de fondo que escapa del control de casación, salvo desnaturalización, lo que tampoco ha ocurrido, ya que del estudio del propio contrato de fecha 20 de julio de 2013, se evidencia en su cláusula 12, lo siguiente: ...Duración del Servicio Cuando la determinación de los beneficios que el Empleador debe pagar al Empleado durante el período de traslado dependen de la duración del servicio del Empleado, el Empleador reconoce expresamente que la duración del servicio del Empleado dentro del Grupo Puratos comenzó el 1ro de mayo de 2005.

42. Es imperativo que esta Tercera Sala precise que el principio de territorialidad de las leyes laborales consagrada en el Principio IV del Código de Trabajo, tiene especial aplicación en los casos propios del derecho internacional privado en los que se discute la ley aplicable y el foro a dirimir el conflicto, aspecto este que no ocurre en el presente caso, pues la aplicación del Código de Trabajo de la República Dominicana y la competencia de los tribunales laborales dominicanos son aspectos no controvertidos entre las partes, por lo que el propósito del recurrente incidental de que este principio sea aplicado para desconocer el tiempo de servicio prestado con la empresa en otros países carece de base legal; en ese sentido, la corte a qua hizo una correcta aplicación de la ley al determinar que la naturaleza del contrato era por tiempo indefinido, lo que trajo consecuentemente la condena en la participación en los beneficios de la empresa y procede a rechazar el medio examinado.

43. Finalmente, esta Tercera Sala ha podido evidenciar, que la sentencia impugnada contiene una correcta apreciación de los hechos de la causa y una exposición de motivos suficientes y pertinentes que justifican la decisión adoptada dentro del alcance de su apoderamiento, por lo que no se ha verificado violación a los principios del derecho del trabajo, falta de ponderación de pruebas o desnaturalización de los hechos, y en tal virtud, procede desestimar todos los medios invocados por ambas partes y, en consecuencia, rechazar sendos recursos de casación.

44. A tenor de las disposiciones del artículo 65 de la Ley núm. 3726-53, del 29 de diciembre de 1953, sobre Procedimiento de Casación, cuando los partes sucumben respectivamente en algunos puntos, 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 sobre la base de los motivos expuestos, dicta por autoridad y mandato de la ley la siguiente decisión:

FALLA

PRIMERO: RECHAZA sendos recursos de casación interpuestos por Arturo Caballer Casas, Puratos Dominicana, SA., Puratos Costa Rica, SA. y Puratos Honduras, SA., contra la sentencia núm. 655-2020-SSEN-193, de fecha 30 de septiembre de 2020, dictada por la Corte de Trabajo de Departamento Judicial de Santo Domingo, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo.

SEGUNDO: COMPENSA las costas del procedimiento.

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

César José García Lucas, Secretario General de la Suprema Corte de Justicia, CERTIFICA que la sentencia que antecede ha sido dada y firmada por los jueces que figuran en ella y fue leída en la audiencia pública en la fecha en ella indicada.

www.poderjudici