PODER JUDICIAL
REPÚBLICA DOMINICANA

SENTENCIA DEL 24 DE JUNIO DE 2022, NÚM. SCJ-TS-22-0640

Sentencia impugnada:Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, del 16 de marzo de 2021.

Materia:Laboral.

Recurrentes:J PER1 y Phoenix Tower Dominicana, SAS.

Abogado:Lic. Nelson Emmanuel Camilo Garrido.

Recurrido:Phoenix Tower Dominicana S.A.S.

Abogados:Licdos. Francisco Manzano e Hipólito F. García Caminero.

Juez ponente: Manuel R. Herrera Carbuccia.

EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA

La Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, actuando como corte de casación, competente para conocer las materias de tierras, laboral, contencioso administrativo y contencioso tributario, regularmente constituida por los magistrados Manuel Alexis Read Ortiz, presidente, Manuel R. Herrera Carbuccia, Moisés A. Ferrer Landrón, Anselmo Alejandro Bello F. y Rafael Vásquez Goico, jueces miembros, asistidos 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 24 de junio de 2022, año 179° de la Independencia y año 159° de la Restauración, dicta en audiencia pública, la siguiente sentencia:

Apoderada de los recursos de casación interpuestos por PER1 y Phoenix Tower Dominicana, SAS., contra la sentencia núm. 028-2021-SSEN-022, de fecha 16 de marzo de 2021, dictada por la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

I. Trámites del recurso

1.El recurso de casación principal fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 26 de abril de 2021, en la secretaría de la Primera Sala de la Corte de del Distrito Nacional, suscrito por el Lcdo. Nelson Emmanuel Camilo Garrido, dominicano, provisto de la cédula de identidad y electoral núm. CED1 con estudio abierto en la ADD1 Santo Domingo, Distrito Nacional, actuando como abogado constituido de PER2 dominicana, provista de la cédula de identidad y electoral núm. CED2 domiciliada y residente en la ADD2 Santo Domingo, Distrito Nacional.

2.La defensa al recurso de casación y recurso de casación incidental fue presentada mediante memorial depositado en fecha 4 de enero de 2022, en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, suscrito por los Lcdos. Francisco Manzano e Hipólito F. García Caminero, dominicanos, portadores de las cédulas de identidad y electoral núms. CED3 y CED4 con estudio profesional abierto al público en la ADD3 Santo Domingo, Distrito Nacional, actuando como abogado constituido de la sociedad Phoenix Tower Dominicana SAS., entidad comercial organizada de conformidad con las leyes de la República Dominicana, con RNC núm. 1-30-89984-3, con su domicilio social y oficinas principales citas en la ADD4 Santo Domingo, Distrito Nacional, representada por JPER3 dominicano, titular de la cédula de identidad y electoral núm. CED5 domiciliado y residente en Santo Domingo, Distrito Nacional.

3.La audiencia fue celebrada por esta Tercera Sala, en atribuciones laborales, en fecha 2 de febrero de 2022, integrada por los magistrados Manuel A. Read Ortiz, juez que preside, Anselmo Alejandro Bello F. y Rafael Vásquez Goico, jueces miembros, asistidos por la secretaria y el alguacil de estrado.

II. Antecedentes

4.Sustentada en un alegado despido injustificado, PER2 incoó una demanda en reclamo de prestaciones laborales, derechos adquiridos, 6 meses de salario de conformidad con el numeral 3° del artículo 95 del Código de Trabajo, comisiones e indemnización por daños y perjuicios e indemnización conminatoria en virtud de las disposiciones del artículo 86 del referido código, contra Phoenix Tower Dominicana SAS., dictando la Sexta Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 0055-2020-SSEN-00091, de fecha 19 de noviembre de 2020, que declaró resiliado el contrato de trabajo por despido injustificado, acogió con modificaciones la demanda y condenó a la demandada al pago de las prestaciones laborales, derechos adquiridos, seis meses de salario de conformidad con el numeral 3 del artículo 95 del Código de Trabajo y por comisiones, desestimando el reclamo por concepto de indemnización conminatoria del artículo 86 del Código de Trabajo.

5.La referida decisión fue recurrida por la sociedad Phoenix Tower Dominicana SAS., dictando la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 028-202 l-SSEN-022, de fecha 16 de marzo de 2021, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

PRIMERO: RECHAZA la excepción en nulidad y los medios de inadmisión de la demanda, propuestos por la

parte recurrente por improcedente, mal fundados y carentes de base legal, de conformidad a los motivos dados en la fundamentación de la presente sentencia. SEGUNDO: Declara regular y válido en cuanto a la forma el recurso de apelación interpuesto en fecha en fecha 21 de diciembre del año 2020, por la entidad PHOENIX TOWER DOMINICANA S.AS, en contra de la sentencia laboral no. 0055-2020-SSEN-00091, de fecha 19 de noviembre de 2020 dictada por la Sexta Sala del Juzgado De Trabajo Del Distrito Nacional, cuyo dispositivo s copió en otra parte de esta sentencia. TERCERO: En cuanto al fondo, ACOGE PARCIALMENTE el recurso de apelación examinado, y en consecuencia modifica la sentencia recurrida en el sentido siguiente: a) Declara resuelto el contrato de trabajo intervenido entre las partes por causa de despido justificado, b) Rechaza la demanda en pago de prestaciones laborales interpuesta por la parte demandante, hoy recurrida. CUARTO: CONFIRMA la sentencia recurrida en todos sus demás aspectos por haber sido dictada de conformidad a la ley y en función de la prueba legalmente aportada al proceso. QUINTO: COMPENSA las costas del procedimiento entre las partes, por haber sucumbido recíprocamente en sus pretensiones" (sic).

III. Medios de casación

6.La parte recurrente principal en su recurso no enuncia de forma puntual los medios de casación que lo sostienen, sino que de manera general desarrolla los vicios atribuidos a la sentencia impugnada, lo que impide su descripción específica en este apartado.

7.Por su lado, la parte recurrente incidental no enuncia de forma puntual los medios de casación que lo sostienen, sino que de manera general desarrolla los vicios atribuidos a la sentencia impugnada, lo que impide su descripción específica en este apartado.

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar

Juez ponente: Manuel R. Herrera Carbuccia

8.De conformidad con lo que establecela 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 Justiciay elartículo1ºdela 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, estaTerceraSala es competente para conocer del presente recurso de casación.

En cuanto al recurso de casación principal

V. Incidente

9.La parte recurrida solicita en su memorial de defensa y recurso incidental, de manera principal, que se declare inadmisible el presente recurso de casación en vista de que la parte recurrente no plantea de manera específica y coherente las causas y motivos que generaran la casación de la sentencia, invocando vicios que no desarrolló de forma adecuada.

10.Como el anterior pedimento tiene por finalidad eludir el examen del fondo del recurso, procede examinarlo con prioridad atendiendo a un correcto orden procesal.

11.Al respecto, debe precisarse que si bien esta Suprema Corte de Justicia sostuvo en ocasiones anteriores, que la falta de desarrollo de los medios en que se fundamenta el recurso de casación provoca su inadmisión, para un mejor análisis procesal se hizo necesario apartarse del criterio indicado, sobre la base de que la inadmisión del recurso de casación debe quedar restringida a aspectos relacionados con el propio procedimiento de la casación, tal y como sería su interposición fuera del plazo o la falta de calidad o interés del recurrente, por poner algunos ejemplos. En ese sentido, cuando se examinan los medios contenidos en el recurso de casación, aun sea para declararlos inadmisibles por cualquier causa (por su novedad o haber sido dirigidos contra un fallo diferente al atacado), habría que considerar que se cruzó el umbral de la inadmisión de la vía recursiva que nos ocupa, que es la casación, por lo que, en caso de que los reparos contra los referidos medios contenidos en el recurso fueran acogidos, la solución sería el rechazo del recurso, no su inadmisión. Obviamente ayuda a esta precomprensión que la inadmisión de los medios de la casación configura una defensa sustantiva, es decir, no procesal o adjetiva, en consecuencia, procede el rechazo de este incidente, por las razones expuestas, haciendo la salvedad de que, no obstante lo anteriormente expuesto, esta Suprema Corte de Justicia tiene el deber de ponderar las defensas interpuestas (inadmisión) contra el contenido del presente recurso de casación.

12.En el sentido anterior, del análisis de los agravios propuestos se aprecia que, contrario a lo planteado, la parte recurrente desarrolla adecuadamente violaciones contra el fallo impugnado, que esta Tercera Sala considera ponderables, por lo que se procede al examen de los alegatos que en estos se esgrimen.

13.Para apuntalar el desarrollo de los agravios contenidos en el recurso de casación, la parte recurrente alega, en esencia, que la corte a qua incurrió en desnaturalización de los hechos, errónea valoración de la prueba, falta de motivación y otros errores groseros, al dar como buenos y válidos los testimonios rendidos por PER4 y PER5 ante el tribunal de primer grado quienes admitieron que no estuvieron presentes al momento de la ocurrencia de las supuestas faltas que originaron con el despido ejercido en contra de la parte recurrente y que fueron informados por terceros de lo sucedido, sin tomar en consideración las motivaciones dadas por el tribunal de primer grado, estas eran testigos de referencia, en ese sentido si la alzada hubiese analizado de forma adecuada las referidas declaraciones no hubiese fallado como lo hizo.

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

“12. Que resulta un hecho no controvertido entre las partes que el contrato de trabajo que las unía concluyo, sin embargo, la causa de terminación de este es discutida por las partes desde el inicio de la demanda. Que las partes han depositado las cartas dirigidas a la trabajadora y a la autoridad de trabajo competente, respectivamente, mediante la cual se indica que el contrato termino por despido de la trabajadora ejercido por su empleador. Que aun cuando la demandante incoa su demanda por despido injustificado o desahucio, la corte estima que de los medios de prueba aportados queda establecido que el contrato intervenido entre las partes terminó por despido, con independencia de la determinación de la justa causa o no que lo sustenta, lo cual se examinara más adelante. Que en este sentido procede confirmar la sentencia recurrida sobre el mismo fundamento argüido por el juez a quo... 15. Que respecto a la justa causa o no alegada por el empleador, hoy recurrente, para ejercer el despido, esta corte pudo establecer por los medios de prueba aportados al proceso que: a) Que la recurrente alega haber despedido a la trabajadora demandante original y recurrida en esta instancia por haber incurrido en las faltas enumeradas en el artículo 88 numerales 8, 9, 14, 16, 19, y articulo 77 numeral 7mo. Todos del Código de Trabajo de la República Dominicana, b) Que la parte demandada aportó dos testigos en primer grado, las señoras PER4 y PER6 quienes

después de ser debidamente juramentadas declararon ante el plenario de forma libre y voluntaria, y cuyas declaraciones figuran copiadas inextenso en la sentencia recurrida; declaraciones que a juicio de esta corte resultan veraces, imparciales, coherentes y concordantes con el conjunto probatorio examinado en el presente caso. Mediante estas declaraciones se puede establecer las faltas cometidas por la recurrente y que justifican su despido, por lo que la corte entiende procede declarar justificado el despido producido por la recurrente en contra de la recurrida, modificando la sentencia recurrida y acogiendo el recurso de apelación examinado" (sic).

15.Resulta necesario precisar que la sentencia impugnada hace constar que las declaraciones de los testigos presentados por la hoy parte recurrida ante el tribunal de primer grado, se encontraban transcritas en la decisión rendida por ese tribunal las cuales textualmente indican lo siguiente:

"Parte Demandada: Prueba Testimonial: PER5 y después de prestar el debido juramento declaró: "Estoy como testigo de Phoenix Tower Dominicana, en el caso que nos trae la demandante, por demanda por haber sido terminada, yo no trabajo en la oficina de Santo Domingo, yo no visualice nada, excepto lo que se me informó, soy la directora del departamento de administración de contratos y arrendamientos, estoy laborando para la empresa desde abril 30 del 2018. Abogado de la parte demandada: Preg. ¿Usted mencionó que se enteró de la situación que genero la trabajadora, puede explicarle al tribunal de que fue que se entero? Resp. A mi me aviso la consejera global del departamento legal de que la demandante había revelado el salario de otros colaboradores de la oficina a otras personas, esa información es importante y confidencial y no es información pública y no se debe estar discutiendo de manera pública, información que se debe estar discutiendo mutuamente, es política de la organización que todos los empleados tengan las condiciones de empleo privada y no la estén hablando uno con los otros. Preg. ¿Qué paso cuando usted se entero que hizo la empresa, cuando ella divulgo esa información? Resp. La empresa tuvo una conversación con ella sobre esta información por parte del gerente general de dominicana PER7 y la conversación que ella estuvo con él fue un poco violenta, en su conversación con él. Preg. ¿Qué decisión tomó la empresa con esas dos actitudes de revelar y la actitud que tuvo con el gerente, que decisión decidió tomar la empresa? Resp. Como no vieron que fue una actitud de que fue un error o algo, sino con conciencia lo que se estaba haciendo de revelar esa información y su actitud con el gerente general de la compañía se tomó la decisión de que había roto políticas muy importantes de la compañía y se determino de terminar la relación. Preg. ¿Por qué vía se terminó la relación? Resp. Fue despedida. Abogado de la parte demandante: Preg. ¿Es cierto que usted consideraba una gran empleada a la demandante, usted le llegó a ofrecer asenso a ella? Resp. Ella estaba presentando buenas condiciones de trabajo y hubiera tenido oportunidades al futuro si continuaba haciendo su trabajo correctamente. Preg. ¿En esos correos usted le establecía a la demandante de unas comisiones pendientes, esas comisiones pendientes usted le puede informar al tribunal si fueron pagadas si o no? Resp. Yo no puedo confirmar si o no, si fueron pagadas, eso tendría que ser por recursos humanos de donde salen usualmente esos pagos. Preg. ¿La divulgación del salario que usted dice que hizo la demandante, como fue que hizo esa divulgación? Resp. Mi entender fue que se acerco a otros colaboradores y le estuvo diciendo informaciones de los salarios de las personas a niveles de gerencia en la oficina. Preg. ¿En que afecta la empresa la revelación de ese trabajo? Resp. Afecta la relación entre la compañía y los empleados, porque podemos tener dos gerencias que están cursando roles diferentes y tienen salarios diferentes y a lo mejor una persona piensa de que el rol de ellos es mayor y de que debe tener más entrada y es información personal y contractual que no se debe de estar revelando. Preg. ¿Usted vio cuando la demandante le informo a cualquiera de los colaboradores de que ella ganaba más que otros, si o no? Resp. No, yo no vi nada de esto como dije en un principio fue informado por la consejera global. Abogado de la parte demandada: Preg. ¿La persona que le informó sobre las faltas grabes de la trabajadora que dieron lugar al despido es una persona confiable para la empresa? Resp. Si. Preg. ¿Sabe si la persona que le informó tenia o

tiene alguna situación personal o alguna reciña con la demandante o se trata de un trámite burocrático obligatorio comunicar esa información? Resp. No tenia ninguna reciña con la demandante, la consejera personal era la posición más alta en el departamento legal y parte de su trabajo es ser consejera del departamento de Recursos Humanos, por lo que estaba cumpliendo con parte de su trabajo, cumpliendo con sus obligaciones. Jueza: Preg. ¿Alguna otra información confidencial fue suministrada independientemente del salario? Resp. No que fuera comunicada a mi. Preg. ¿Sabía la demandante o la empresa le había advertido que tenía prohibido divulgar esas informaciones y si es asi, se hizo esa prohibición por algún documento por escrito o porque vía? Resp. Anualmente nosotros tenemos una reunión global con todos los empleados, habíamos acabado de tener esa junta y en esa junta nos entregaron la actualización de lo que era el manual de todas las políticas y pólizas de la compañía que el empleado debe cumplir y ahí viene en ese manual la parte de confidencialidad de información. Preg. ¿Recibió ese manual la demandante o lo firmó? Resp. Si, todos los que estábamos presentes lo firmamos y entregamos nuestros documentos de firma. Parte Demandada: Prueba Testimonial:

PER4 quién expresó lo siguiente: Vivo en la

ADD5 estoy laborando actualmente como Gerente de Recursos Humanos Phoenix Tower Dominicana; y después de prestar el debido juramento declaró: “Estoy aquí como gerente de recurso humanos para hablar del despido justificado de la demandante, vengo a dar fe de que estuve presente en el momento de cuando le entregaron la comunicación de despido justificado a la demandante el día 18/11/2019, yo personalmente le entregue la carta de despido conjuntamente con el gerente general y la consejera general, entones procedimos a enviar la notificación al Ministerio de Trabajo el día 19/11/2020, pues notificando mediante carta escrita el despido justificado, la causa del despido fue por subordinación y también violación a las políticas internas de la empresa, una de las políticas internas es la reserva y la protección del salario de nuestros colaboradores pues no se comparten dentro de la organización con otros colaboradores y ella asedió realmente desconocemos la vía al salario de la consejera general, pues se lo comunico que ella es la que trabaja a nivel regional y también se acerco al gerente general que es la máxima autoridad en el país en la República Dominicana, pues a decirle que como ella entendía que no tenia una paga justa iba hacer una demanda a la empresa, pues esto insubordinación. Abogado de la parte demandada: Preg. ¿De qué forma la demandante se acerco al gerente general? Resp. Ella se acerco al gerente general en forma alterada, pues inmediatamente el gerente escalo ese comportamiento inadecuado de acuerdo a las políticas de la empresa, nosotros buscamos de siempre mantener un ambiente sano y eso no correspondía con las practicas que nosotros usamos. Preg. ¿Usted comprobó esa situación que le informo él gente de que eso sucedió asi? Resp. Si. Jueza: Preg. ¿Por qué vía pudo comprobar la información del salario, como usted se entera de que se divulgaron esas informaciones? Resp. Ella se acerco directamente a la consejera general, pues le hablo del salario e igual se lo comento a otros colaboradores, yo me entere porque el gerente general y la consejera general tuvimos una reunión para hablar de la situación el mismo dia que ocurrió el evento, a mi me informan dicha situación. Abogado de la parte demandada: Preg. ¿Por qué se lo informan a usted? Resp. En calidad de gerente de recursos humanos, pues visto que esto es una violación a las políticas internas, pues este comportamiento debía ya informarse realmente a casa matriz, además las vías utilizadas no fueron las adecuadas, quizás ella podía acceder a otras vías que usualmente es al supervisor directo, pues los canales utilizados no fueron los adecuados tampoco. Preg. ¿La determinación de esa violación de divulgación, por qué es grave para la empresa y por qué se decide despedir por esa razón? Resp. Nosotros entendemos que esa es información confidencial y sensitiva de nuestros colaboradores, porque esta información es parte de la política de la confidencialidad a nivel general que está dentro de nuestro contrato y pues revelar esta información evidentemente es una violación a las políticas internas de nosotros. Preg. ¿La demandante había estaba advertida de que no podía divulgar los salarios o las informaciones que tenia y de qué manera ella habla sido advertida? Resp. Si, en el contrato, todos los colaboradores firman un contrato donde hay una clausula, pues específicamente pues dice que no se puede

revelar información personal o confidencial general de la empresa, ni de colaboradores. Preg. ¿Eso se reitera en algún momento posterior en el trascurso del tiempo? Resp. En el manual del colaborador, pues esto siempre está presente e incluso cada año se lo enviamos a los colaboradores actualizados. Preg. ¿Ella lo recibió? Resp. Si, ella lo recibió. Abogado de la parte demandante: Preg. ¿Usted estuvo presente en la reunión que sostuvieron la demandante y el señor PER8 Resp. No, señor no estuve presente. Preg. ¿Usted le corrobora al tribunal o lo confirma de nuevo que fue PER7 que se lo dijo? Resp. Sí, señor. Preg. ¿Usted estaba presente al momento de que supuestamente la demandante le informaba los salarios a personas que trabajaba con ustedes? Resp. No, no estuve presente, fue que me lo informaron. Preg. ¿Sabe si a la demandante le pagaron las comisiones pendientes que tenia, las que constan a través de los correos que fueron depositados en el expediente, le podría informar al tribunal si pagaron sí o no. Resp. Toda esa información se deposito en su momento y todos los cálculos que se le debía en su momento les fueron pagados. Preg. ¿Las comisione pendientes le fueron pagadas? Resp. Todas las comisiones que se repostaron en su momento les fueron pagadas, si hay alguna otra información, pues desconozco eso. Preg. ¿Cuándo les fueron pagadas? Resp. En el momento que correspondían y las demás pendientes les fueron pagadas en el cheque de las prestaciones. Abogado de la parte demandada: Preg. ¿En su calidad de gerente de Recursos Humanos las informaciones divulgadas y el comportamiento inapropiado por la cual se ejerció el despido, usted lo comprobó co-intemamente de manera fehaciente de que sucedieron? Resp. Si, lo comprobé con la información provista por el gerente general y la consejera general que son la máxima autoridad dentro de la oficina de República Dominicana. Preg. ¿Esas personas son de credibilidad o son personas que hayan tenido reciña con la demandante? Resp. Son personas de total credibilidad, igualmente son personas que no tenían ningún tipo de reciña, ni nada personal en contra de la demandante" (sic).

16.Es preciso iniciar con la definición de despido, la cual es una terminación de carácter disciplinario ejercida por voluntad unilateral del empleador, basado en la comisión de una falta grave o inexcusable, la cual debe ser probada y cuya evaluación y determinación entra en la soberanía de los poderes del juez del fondo.

17.En ese orden, la evaluación de las pruebas le corresponde a los jueces de fondo; quienes tienen un poder soberano de apreciación; lo que escapa al control de la casación, salvo que incurran en desnaturalización lo que ocurre cuando los jueces den a los hechos un sentido distinto al que realmente tienen, o que se aparten del sentido y alcance de los testimonios o de los documentos. En la especie, la desnaturalización gira en torno a la justificación del despido, siendo ese el punto neurálgico del vicio examinado, por lo que es preciso resaltar que corresponde a los jueces de fondo apreciar soberanamente la gravedad de la falta, para lo cual deberán efectuar una ponderación de las pruebas aportadas y señalar en la sentencia en qué consistió la falta y los hechos y circunstancias que le llevaron a la convicción de la naturaleza grave o leve de la misma.

18.En la especie, el estudio del expediente formado en ocasión del presente recurso de casación pone de manifiesto que la parte recurrente sostuvo que estaba vinculada a la actual parte recurrida mediante un contrato de trabajo por tiempo indefinido, y que fue terminado por el despido injustificado ejercido en su contra; por su parte, la parte recurrida, estableció que el despido fue justificado para probarlo presentó ante el tribunal de primer grado los testimonios de PER4 y PER5 declaraciones que fueron rechazadas por el tribunal de primer grado al ser consideradas como testigos de referencia. Con motivo del recurso de apelación promovido los jueces de la alzada establecieron de las referidas afirmaciones que la parte trabajadora había cometido faltas graves que ameritaban la justeza del rompimiento de la relación laboral y con esto revocaron esa parte de la decisión dictada por el juzgado de trabajo.

19.Aclarado lo anterior, es oportuno establecer que la necesidad de motivar las sentencias por parte de los jueces constituye una obligación y una garantía fundamental del justiciable de inexcusable cumplimiento y sobre esto la jurisprudencia indica que cuando el tribunal de alzada modifica la sentencia recurrida debe señalar los motivos que justifican la modificación, tal como debe hacerlo cuando confirma la misma o decide su revocación.

20.En ese contexto, el estudio del fallo impugnado pone de relieve que en esta se incurrió en falta de motivos al momento de determinarse la justa causa del despido ejercido, puesto que la alzada revocó ese aspecto de la decisión de primer grado sin fundamentar las razones por las cuales llegó a tal razonamiento, solo expresando que las declaraciones rendidas por PER9 y PER5 le parecieron veraces, imparciales, coherentes y concordantes, sin señalar en qué consistieron las faltas que de estas pudieron extraerse, así como su gravedad, incurriendo consecuentemente en falta de base legal, razón por la cual procede casar la sentencia impugnada.

En cuanto al recurso de casación incidental

21.Para apuntalar el primer agravio señalado, la parte recurrente incidental alega en esencia que la corte a qua no apreció el hecho de que para la parte recurrente principal y recurrida incidental pudiera recibir las supuestas comisiones debía cumplir ciertas operaciones comerciales de ventas o alquiler de inmuebles que le hubiesen permitido cualquier remuneración comisionada lo que no fue demostrado por ningún medio de prueba de que había alguna obligación de pagos pendientes, en ese sentido la alzada no podía condenar a la empresa por ese concepto, motivo por el que debe ser casada en este aspecto la decisión impugnada.

22.Previo a rendir sus ponderaciones en el numeral 2 de la página 10 de la sentencia impugnada, la corte a qua señala:

“2. Que la parte recurrida, la señora PER10 depositó en el expediente los documentos que componen su escrito de defensa: 6) Correos electrónicos traducidos por la LICDA. PER11 interprete Judicial del Juzgado de Primera Instancia del Distrito Nacional, de la señora PER2 con referencia a las comisiones pendientes de la hoy recurrida” (sic).

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

“18. Que el artículo 195 del Código de Trabajo establece respecto a las funciones de trabajo realizadas que conllevan comisiones, que: “El salario se estipula y paga íntegramente en moneda de curso legal, en la fecha convenida entre las partes. Puede comprender, además cualquiera otra remuneración, sea cual fuere la clase de ésta. El salario puede pagarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, por ajuste o precio alzado, o combinando algunas de estas modalidades”. Que la recurrente alega estar liberado del pago de la comisión reclamada por la recurrida, sin embargo, no ha aportado prueba alguna que permita establecer la empresa procedió al pago de la suma indicada, cuya existencia fue acreditada mediante prueba documental por la parte demandante, hoy recurrente, por lo que procede confirmar la sentencia recurrida en este aspecto” (sic).

24.Sobre la presunción de la que se beneficia el trabajador en virtud de las disposiciones del artículo 16 del Código de Trabajo, esta Tercera Sala ha referido que: El artículo 16 del Código de Trabajo libera al trabajador

de la prueba de los hechos que establecen los documentos que el empleador de acuerdo con el código y sus reglamentos, deben comunicar, registrar y conservar, entre los cuales están las planillas, carteles y el Libro de Sueldos y Jornales, siendo el salario uno de esos hechos.

25.En la especie, la alzada pudo establecer por las pruebas aportadas, específicamente de la traducción de los correos electrónicos realizada por la licenciada PER12 que se encontraban pendientes de pago en beneficio de la trabajadora sumas por concepto de comisiones, por lo tanto, la corte a qua actuó correctamente al retener la presunción establecida en el artículo 16 del Código de Trabajo y frente a la ausencia de la prueba que acreditara que la parte empleadora se había liberado de dicha obligación, condenarla a su pago, por lo que el agravio invocado carece de fundamento y es desestimado.

26.Para apuntalar el segundo agravio de su recurso, la parte recurrente incidental alega, en esencia, que la sentencia impugnada no expone los motivos que la llevaron a imponer condenaciones por participación de los beneficios de la empresa a favor de la trabajadora ya que a esta era a quien le correspondía probar que se generaron esos beneficios para lo cual no presentó ningún elemento de prueba que pudiera demostrarlos.

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

“17. Que, en cuanto a los derechos adquiridos, estos corresponden al trabajador al término de su contrato de trabajo, con independencia de la causa de terminación del contrato de trabajo que lo unía a su empleador, en virtud de las disposiciones de los artículos 177, 180, 182 y 223 del Código de Trabajo, estos derechos son el derecho a vacaciones, salario de navidad y participación en los beneficios de la empresa. Que en virtud de las disposiciones del artículo 16 del Código de Trabajo corresponde al empleador probar aquellos hechos y actos cuyo registro está puesto a su cargo por la normativa laboral vigente. Que, al no haber probado el empleador, hoy recurrente el pago o liberación de dichas obligaciones, procede condenarlo al pago de los conceptos antes indicados, confirmando la sentencia recurrida en este sentido, y rechazando el recurso en lo que a estos se refiere” (sic).

28.La jurisprudencia de esta Tercera Sala ha sostenido en base a la teoría de la carga dinámica de la prueba basado en las disposiciones de los artículos 16 y 223 del Código de Trabajo, que corresponde a la empresa demostrar haber presentado la declaración jurada correspondiente al ejercicio fiscal del período en que se reclama el pago de la participación de los beneficios. En todo caso le corresponde al empleador que alega pérdidas que no ha depositado la declaración jurada en base al principio de la primacía de la realidad y de la materialidad de la verdad, probar con pruebas fehacientes, sinceras y verosímiles las pruebas sean producto de la economía o de una fuerza mayor, que no es el caso.

29.En el sentido anterior, contrario a lo argüido por la parte recurrente incidental en el aspecto examinado, a quien le correspondía presentar ante los jueces del fondo la declaración jurada en la que se pudiese determinar si la empresa obtuvo o no beneficios, era a esta última, por lo tanto, al no depositar ningún elemento que pudiese permitir comprobar el cumplimiento de la obligación, la corte a qua actuó correctamente al imponer condenaciones por este motivo, razón por la que esta agravio también es desestimado y en consecuencia, rechazado el recurso de casación incidental.

30.En virtud de las disposiciones del artículo 20 de la Ley núm. 3726-53, del 29 de diciembre de 1953, sobre

Procedimiento de Casación, modificada por la Ley núm. 491-08, el cual dispone que cuando la Suprema Corte de Justicia casare una sentencia enviará el asunto a otro tribunal del mismo grado o categoría que aquel de donde proceda la sentencia que ha sido objeto del recurso, lo que aplica en la especie.

31.Al tenor de las disposiciones del artículo 65 de la referida ley de Procedimiento de Casación, el cual expresa que cuando opera la casación por falta de base legal, como ocurre en este caso, procede compensar las costas del procedimiento.

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: CASA la sentencia núm. 028-2021-SSEN-022, de fecha 16 de marzo de 2021, dictada por la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo y envía el asunto por ante la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional.

SEGUNDO: RECHAZA el recurso de casación incidental interpuesto por Phoenix Tower Dominicana, SAS., contra la mencionada sentencia.

TERCERO: COMPENSA las costas del procedimiento.

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

César José García Lucas, secretario general de la Suprema Corte de Justicia, CERTIFICO, que la sentencia que antecede fue dada y firmada por los jueces que figuran en ella, en la fecha arriba indicada.

www.poderjudici