

## Salario. Sentencia del 21 de marzo de 2012

De la demanda laboral interpuesta por un ciudadano contra el, ahora recurrente, Banco Dominicano del Progreso, S. A., Banco Múltiple, por despido justificado se desprende una sentencia condenatoria contra este último para pagar, por concepto de proporción de salario de Navidad correspondiente al año 2005, todo en base a un período de labores de 19 años, 3 meses y 9 días.

De lo anterior se desprende recurso de apelación interpuesto contra dicha decisión, cuya resolución confirma, en parte, la sentencia impugnada con excepción del salario devengado, la compensación por vacaciones y la participación en los beneficios, y condena al Banco Dominicano del Progreso, S. A., Banco Múltiple y Grupo.

Consecuentemente el Banco Dominicano del Progreso, S. A., Banco Múltiple, interpone recurso de casación contra la sentencia dictada por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, del 2 de septiembre de 2010, del cual se desprenden dos medios:

- Violación a la ley por desconocimiento del artículo 541 del Código de Trabajo que establece el principio de libertad de pruebas, en materia laboral, y falta de ponderación de la prueba presentada;
- Violación a la ley por inobservancia del artículo 16 del Código de Trabajo, falta de base legal por ausencia de motivaciones en la determinación del salario, y falta de ponderación de pruebas;

Finalmente esta Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional concluye lo siguiente:

Por lo que hace al segundo medio de su recurso, el recurrente alega que el Tribunal incurre en el vicio de falta de ponderación de documentos y violación al artículo 16 del Código de Trabajo, al no ponderar la Planilla de Personal Fijo de la empresa y establecer el salario promedio con base a sus alegatos, sin tomar en cuenta el depósito de la referida planilla, lo cual constituye una mala interpretación y una falsa aplicación de la ley laboral, pues algunos de esos conceptos no son salarios ordinarios computables para el cálculo de las prestaciones laborales y derechos adquiridos, por lo tanto, no pueden ser tomados en cuenta para el cálculo del salario ordinario, aunque respondan a beneficios otorgados, tales como gastos de combustibles, gastos de celulares, gastos de teléfonos residenciales, bono incentivo, gastos de representación; en ese sentido, la sentencia impugnada debe ser casada en este aspecto específico.

*Artículo 192 del Código de Trabajo es: "Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado. El salario se integra por el dinero en efectivo que debe ser pagado por hora,*

*por día, por semana, por quincena o por mes al trabajador. Y por cualquiera otro beneficio que obtente por su trabajo”.*

El recurrente alega que no procede el referido pago a favor del recurrido, en razón de que para el ejercicio fiscal del año 2005, no existen tales beneficios en ninguna de esas entidades, muy por el contrario, como parte de las actuaciones cometidas por el recurrido, por las cuales fue condenado penalmente y declarado el despido justificado, como lo es la ocultación de la información financiera del Grupo Progreso y el Banco Dominicano del Progreso, S. A., pero en lo que la Corte basó su fallo es en el hecho de que no se aportó la declaración jurada de las operaciones del Grupo Progreso, ante la Dirección General de Impuestos Internos. De esta manera, la Corte tenía la obligación legal de ponderar los elementos de prueba, aportados por las recurrentes, para establecer la ausencia de beneficios, y en consecuencia la improcedencia de la reclamación en pago de participación de los mismos.

Por tanto esta Corte debe basar su fallo en la certificación de Impuestos Internos sobre dicha declaración del empleador y considerando, que la primacía de la realidad es dar a los hechos el sentido material de la verdad que, para el caso de que se trata, existían numerosos documentos y pruebas que demostraban en forma notoria una realidad cierta y comprobable, que era la pérdida de miles de millones de pesos, en un déficit bancario por la cual el recurrido fue condenado ante la jurisdicción penal, por ende la Corte incurre en una desnaturalización de los hechos, documentos, falta de base legal y falta de aplicación del principio de la primacía de la realidad en materia laboral, por lo cual la sentencia en cuanto a ese medio debe ser casada, sin envío por no haber nada que juzgar y se compensa las costas de procedimiento.