SENTENCIA DEL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022, NÚM. SCJ-TS-22-0944

Sentencia impugnada:Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, del 5 de mayo de 2022.

Materia:Laboral.

Recurrente:Nearshore Call Center Services NCCS, S.R.L.

Abogado:Lic. Fernando Roedán.

PER1

Abogados:Licdos. Confesor Rosario Roa y Eladio M. Corniel Guzmán.

Juez ponente:Manuel R. Herrera Carbuccia.

Decisión: Rechaza.

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 30 de septiembre de 2022, año 179° de la Independencia y año 160° de la Restauración, dicta en audiencia pública, la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por la sociedad Nearshore Call Center Services NCCS, SRL., contra la sentencia núm. 028-2022-SSEN-0101, de fecha 5 de mayo de 2022, 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 fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 10 de mayo de 2022, en el Centro de Servicio Presencial del edificio de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, suscrito por el Lcdo. Fernando Roedán, dominicano, tenedor de la cédula de identidad y electoral núm. CED1 con estudio profesional abierto en la ADD1 Santo Domingo, Distrito Nacional, actuando como abogado constituido de la sociedad Nearshore Call Center Services NCCS, SRL., organizada de conformidad con las leyes de la República Dominicana, con su domicilio y asiento social ubicado en la intersección formada por las ADD2 ADD3 Santo Domingo, Distrito Nacional, representada por su gerente PER2 británico, titular del pasaporte núm. PAS1 domiciliado y residente en Santo Domingo, Distrito Nacional.

2. La defensa al recurso de casación fue presentada mediante memorial, depositado en fecha 13 de junio de 2022, en el Centro de Servicio Presencial de la Suprema Corte de Justicia y del Consejo del Poder Judicial, suscrito por los Lcdos. Confesor Rosario Roa y Eladio M. Corniel Guzmán, dominicanos, poseedores de las cédulas de identidad y electoral núms. CED2 y CED3 con estudio profesional abierto en común en el bufete jurídico "Rosario, Corniel & Asociados", situado en la ADD4 ADD5 Santo Domingo, Distrito Nacional, actuando como abogados constituidos de PER3 dominicano, portador de la cédula de identidad y electoral núm. CED4 domiciliado en la ADD6 ADD7 localidad Villa Mella, municipio Santo Domingo Norte, provincia Santo Domingo.

3. Mediante el auto núm. 033-2022-SAUT-00902, dictado en fecha 20 de julio de 2022, por el magistrado Manuel Alexis Read Ortiz, presidente de la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, fue llamado el magistrado Franklin E. Concepción Acosta, juez presidente de la Cuarta Sala del Tribunal Superior Administrativo, a los fines de conformar el cuórum de la audiencia del día 20 de julio de 2022, para conocer el recurso de que se trata.

4. La audiencia fue celebrada por esta Tercera Sala, en atribuciones laborales, en fecha 20 de julio de 2022, integrada por los magistrados Moisés A. Ferrer Landrón, juez que presidió, Rafael Vásquez Goico y Franklin E. Concepción Acosta, jueces miembros, asistidos por la secretaria y el alguacil de estrado.

II. Antecedentes

5. Sustentado en una alegada dimisión justificada, PER3 incoó una demanda en cobro de prestaciones laborales, derechos adquiridos, días feriados y domingos laborados y no pagados, descuentos ilegales del salario, salarios pendientes correspondientes a noviembre y diciembre de 2019, seis (6) meses de salario en aplicación del artículo 95, ordinal 3º del Código de Trabajo e indemnización por daños y perjuicios, contra Nearshore Call Center Services NCCS, SRL. – Advensus – (Nearshore Teleservices, LTD), dictando la Tercera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 0052-202l-SSEN-00099, de fecha 8 de julio de 2021, que ordenó el archivo definitivo de la demanda en relación con el desistimiento formulado por la parte demandante contra Nearshore Teleservices, LTD., dispuso la exclusión de la codemandada Advensus por no haberse aportado prueba de la prestación de un servicio personal a esta, posteriormente declaró que la terminación del contrato de trabajo que vinculó a las partes en litis se produjo por efecto de la

dimisión justificada ejercida por el demandante, por lo que acogió parcialmente la demanda con responsabilidad para la parte demandada Nearshore Call Center Services NCCS, SRL. y la condenó al pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos, salario pendiente y a los seis (6) meses de salario en virtud del artículo 95, ordinal 3º del Código de Trabajo; del mismo modo rechazó los reclamos del pago de días feriados y domingos laborales, descuento ilegal e indemnización por daños perjuicios.

6. La referida decisión fue recurrida en apelación, de manera principal, por PER3 y, de manera incidental por la sociedad Nearshore Call Center Services NCCS, SRL., dictando la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 028-2022-SSEN-0101, de fecha 5 de mayo de 2022, objeto del presente recurso y que textualmente dispone lo siguiente:

PRIMERO: En cuanto a la forma, DECLARA regulares y válidos los recursos de apelación, interpuestos, el principal, en fecha once (11) del mes de agosto del año dos mil veintiuno (2021), por el señor PER4 y el incidental, en fecha veintitrés (23) del mes de agosto del año dos mil veintiuno (2021), por la razón social NEARSHORE CALL CENTER SERVICES NCCS, S.R.L., ambos contra la sentencia laboral Núm. 0052-2021-SSEN-00099, dictada en fecha ocho (08) del mes de julio, del año dos mil veintiuno (2021), por la Tercera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, por haber sido interpuesto de conformidad con la ley. SEGUNDO: En cuanto al fondo, ACOGE parcialmente ambos recursos de apelación, en consecuencia, REVOCA la sentencia impugnada en lo relativo a los siguientes puntos: 1) Condena a NEARSHORE CALL CENTER SERVICES NCCS, S.R.L a pagar a favor de PER4 la suma de RD$9,365.00, por concepto de los descuentos parciales realizado entre el periodo julio del 2019 hasta 10 de enero del 2020; y, 2) Rechaza el pedimento del completivo de salario de los meses de noviembre y diciembre del año 2019; CONFIRMANDOLA en los demás aspectos. TERCERO: Se COMPENSAN las costas del procedimiento, por haber sucumbido ambas partes en esta instancia en puntos de sus pretensiones (sic).

III. Medios de casación

7. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación los siguientes medios: “Primer medio: Violación al derecho de defensa. Falta de motivación. Violación del principio de búsqueda de la verdad material. Violación del artículo 494 y 534 del Código de Trabajo. Segundo medio: Violación al artículo 546 del Código de Trabajo y al principio constitucional de seguridad jurídica. Violación al papel activo previsto en el artículo 534 del Código de Trabajo al hacer controvertido de oficio el contenido de prueba no controvertida por las partes sin advertir a la exponente de dicha situación para que ejerza sus medios de defensa. Violación al artículo 69 de la Constitución. Tercer medio: Violación al principio de buena fe, cooperación y al principio de favorabilidad. Violación al debido proceso. Falta de ponderación de la prueba aportada y no controvertida por la contraparte” (sic).

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar

Juez ponente: Manuel R. Herrera Carbuccia

8. 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 1° 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.

9. Para apuntalar sus tres medios de casación propuestos, los cuales se examinan de manera reunida por su vinculación y resultar útil a la solución que se adoptará, la parte recurrente alega, en esencia, que la corte a qua para acoger la dimisión ejercida por el recurrido y condenar a la empresa recurrente al pago de sumas de supuestos descuentos ilegales del salario y vacaciones como alegadas causas de dimisión, hizo un ejercicio de su papel activo controvirtiendo pruebas no objetadas por las partes, sin advertir a la recurrente ni permitirle defenderse, ignorando, inclusive, sus poderes de juez activo para garantizar el ejercicio del derecho de defensa de la empresa y buscar la verdad material, pues siendo un punto controvertido durante todo el curso del proceso el pago del derecho a vacaciones, la recurrente solicitó al Banco BHD una certificación en la que se hicieran constar los pagos recibidos por el recurrido en su último año, para demostrar la efectividad de los pagos de los derechos que le correspondían, así como convalidar los recibos de pago depositados en el expediente, por lo que le fue requerido a la corte a qua esperar la respuesta de dicha institución de intermediación financiera o que en su defecto, ordenara la medida en virtud de los poderes concebidos por el artículo 494 del Código de Trabajo, lo cual fue rechazado sin motivación alguna en audiencia de fecha 15 de marzo de 2022, según se evidencia en el párrafo 12 de la sentencia impugnada, obrando en el expediente una serie de correos electrónicos que demostraban el interés de la recurrente en la obtención de la indicada solicitud, así como la dificultad de recibir respuesta por parte del banco a pesar de la insistencia; que también fueron depositados y admitidos en tiempo oportuno diversos formularios de solitud de vacaciones realizados por el propio trabajador, en los cuales se indican una fecha de pago distinta a la prevista en el artículo 181 del Código de Trabajo, en el entendido de que le era más conveniente recibir el salario en la fecha que éste indicara, no constituyendo una renuncia a un derecho, pues el trabajador siempre puede optar por recibir su salario vacacional conforme con la regla prevista en el citado artículo; sin embargo, luego de cerrados los debates y la fase de producción y discusión de las pruebas, el recurrido en su escrito justificativo alegó la invalidez de los recibos de pago de salario por falta de firma y de manera sorprendente los jueces del fondo acogieron la tesis de que no percibió su salario vacacional previo al disfrute, a pesar de que constituye una violación al derecho de defensa y una violación frontal al artículo 33 del reglamento de aplicación del Código de Trabajo; que la sentencia impugnada en su párrafo 11, de la página 19, reconoció que la documentación aportada y no controvertida por la contraparte, evidenciaba la conformidad del recurrido con su contenido y sobre la base del principio de la buena fe, la aceptación de este, al atender a sus mejores intereses, pues durante la vigencia de la relación de trabajo como durante el proceso judicial, nunca se sacó a relucir como punto controvertido dicha forma de pago, sino hasta cuando la corte a qua decidió retenerla como causa de dimisión, sin que en el momento procesal el recurrido lo haya planteado, que tal proceder se traduce a una violación al debido proceso, ya que la recurrente de haber sabido que existía controversia alguna al respecto, hubiese propuesto como testigos a múltiples trabajadores activos para que expliquen al tribunal la práctica y los beneficios que ésta le ofrece, así como demostrar que el demandante original nunca se quejó sobre dicho punto, sino todo lo contrario; lo mismo ocurrió con la condena de supuestos descuentos ilegales al salario por alegadamente no ser legible la firma del recurrido en la autorización para descuentos, de lo que resulta que el trabajador nunca controvirtió su firma ni nunca presentó objeción en cuanto al contenido del documento núm. 12 de la solicitud de admisión de fecha 3 de febrero de 2022, en el momento procesal oportuno de conformidad con el artículo 546 del Código de Trabajo, por tanto, dicho documento demostraba el carácter legal de los descuentos por beneficios dados al trabajador, para que pueda disfrutar de determinados servicios; que si la corte a qua hubiese advertido a la recurrente que a pesar de que el recurrido no

controvierte el documento si encontraba dudas sobre su veracidad, entonces se hubiese aportado prueba complementaria o incluso el original de dicha autorización; que lo ocurrido fue una sorpresa procesal en perjuicio de la seguridad jurídica y derecho de defensa de la recurrente, al tomar la corte a qua una posición de oficio, cerrados los debates y la fase producción de pruebas, que hacía controvertida una prueba no objetadas por las partes.

10. La valoración de los medios requiere referirnos a las incidencias suscitadas en el proceso ante la jurisdicción de fondo, establecidas en la sentencia impugnada y de los documentos por ella indicados: a) que PER3 fundamentado en una alegada dimisión justificada, incoó una demanda en cobro de prestaciones laborales, derechos adquiridos, salarios pendientes, descuentos ilegales de salario, días feriados y domingos laborados y no pagados e indemnización por daños y perjuicios, contra Nearshore Call Center Services NCCS, SRL., alegando entre sus causas de dimisión el no disfrute y pago de vacaciones; mientras que la parte demandada no hizo depósito de escrito de defensa, sin embargo, en audiencia de fecha 17 de junio de 2021 solicitó que fuera rechazada la demanda y con el propósito de controvertir los alegatos del demandante depositó como medios probatorios doce (12) comprobantes de pago de fechas 25/07/2019, 25/08/2019, 2/09/2019, 10/09/2019, 10/10/2019, 25/10/2019, 10/11/2019, 25/11/2019, 10/12/2019, 25/12/2019 y 10/01/2020, copia de correos electrónicos de fecha 17/09/2020, entre otros, decidiendo el tribunal apoderado acoger parcialmente la demanda, declarar justificada la dimisión ejercida por el demandante por no pago y disfrute del derecho de vacaciones, por no haber demostrado la demandada que cumplió con su obligación y en consecuencia, la condenó al pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos y salario pendiente y rechazó los reclamos de días feriados y domingos laborables, descuentos ilegales e indemnización por daños y perjuicios; b) no conformes con la decisión, el hoy recurrido, de manera principal, interpuso recurso de apelación, reiterando en el fundamento de su dimisión el no pago y disfrute de vacaciones y los descuentos ilegales en su salario sin autorización, por lo que solicitó revocar la sentencia en los aspectos no favorecidos relativos al pago por reembolso de los valores por descuento ilegal de salario, completivo de pagos de salarios pendientes y salario de Navidad de 2019, pago de domingos y días feriados trabajados y la demanda en indemnización por daños y perjuicios y que fuera confirmada en sus demás vertientes; por su lado, la parte ahora recurrente interpuso recurso de apelación incidental, alegando no haber cometido falta alguna que justificara la dimisión, puesto que para el pago del derecho a vacaciones que se generó el 23 de octubre de 2019, contaba con un plazo de seis (6) meses a partir de la fecha de adquisición de este y su disfrute, por lo que tenía hasta el 23 de abril de 2020, para permitirle al trabajador tomar sus 14 días de vacaciones y en apoyo de sus pretensiones depositó mediante solicitud de nuevos documentos de fecha 3 de febrero de 2020 varios correos electrónicos dirigidos al Banco BHD León, formulario de reconocimiento de deuda y autorización de descuentos de nómina, tres (3) solicitudes de vacaciones y demás condiciones de 2019 y 2020, trece (13) recibos de pagos de salarios ordinarios y extraordinarios, así como derechos adquiridos y vacaciones anteriores; y c) que la corte a qua mediante la sentencia impugnada, acogió parcialmente ambos recursos de apelación, confirmó la decisión apelada en lo relativo a la justa causa de la dimisión, revocó lo atinente a los descuentos ilegales que rechazó el tribunal de primer grado y condenó a la parte recurrida; en ese sentido y rechazó el pedimento del completivo de salarios pendientes de pagos de noviembre y diciembre de 2019.

11. Para fundamentar su decisión respecto de la justa causa o no de la dimisión, la corte a qua expuso los motivos que se describen a continuación:

“11. Que en cuanto a dicha causal la empresa NEARSHORE CALL CENTER SERVICES NCCS, S.R.L, deposito en el expediente dos formularios de solicitud de vacaciones, firmado por el ex trabajador, los cuales

son acogidos por no haber sido objeto de controversias, y en los mismo se evidencia que este disfruto de sus vacaciones dividiéndolas en dos periodos durante el mes de agosto y diciembre de 2019, sin embargo, en cuanto al pago, la empresa manifiesta que tenía hasta 6 meses para efectuarlo a partir de la fecha en que se generó el derecho, que en ese sentido, es oportuno señalar, que si bien el artículo 188 del Código de Trabajo faculta al empleador en caso de necesidad de variar la distribución de las vacaciones hasta 6 meses después de haberse generado ese derecho, la misma no aplica para el pago, pues el artículo 181 del referido texto legal establece que "el salario correspondiente al período de vacaciones debe ser pagado al trabajador el día anterior al del inicio de éstas, junto con los salarios que a esta fecha hubiera ganado ()", en consecuencia, al haber disfrutado el señor PER4 de sus vacaciones en el año 2019, sin haber recibido el pago en la forma indicada en el precitado artículo, se constituye una falta incurrida por el empleador de conformidad con el ordinal 14 artículo 97 del Código de Trabajo, en consecuencia, se CONFIRMA este punto de la sentencia y se ratifica las condenaciones por concepto de preaviso, auxilio de cesantía y las indemnizaciones contempladas en el ordinal 3ro. del artículo 95 del Código de Trabajo" (sic).

12. Y posteriormente, en cuanto al reembolso de salario por descuento y deducciones ilegales indicó:

"21. Que el accionante principal reclama la suma de RD$103,891.11 por concepto del reembolso de salario por descuento y deducciones ilegales, operado desde enero 2019 a diciembre 2019, los cuales son denominados por la empresa como "descuentos apresa, descuentos pricemart, descuentos pay-Iater phone, descuentos yupi vikingo, descuentos takata; descuentos pripick, descuentos solo negocios, descuentos pay later-phones, descuentos mercantil, descuentos sin conceptos definidos, descuentos en especies, etc. 22. Que en ese tenor reposa en el expediente un documento denominado "Reconocimiento de Deuda y Autorización de descuento de Nomina" el cual no será tomado en cuenta por este tribunal, pues en el mismo no se evidencia que fuera firmado por el señor PER4 ya que es una copia ilegible, en tal sentido al observarse en los comprobantes de pagos unos descuentos por concepto de Takata realizados entre el periodo de julio 2019 hasta el 10 de enero 2020, violando así el artículo 201 del Código de Trabajo, procede este tribunal a coger el presente pedimento, en consecuencia REVOCA en esta parte la sentencia recurrida y condena a la empresa a pagar la suma de RD$9,365.00, toda vez que la accionante principal no deposito pruebas para establecer de manera fehaciente el monto señalado por este" (sic).

13. Ha sido jurisprudencia esta Tercera Sala que el artículo 494 del Código de Trabajo otorga una facultad a los jueces del fondo de solicitar a las instituciones públicas y privadas los datos e informaciones que pudieren poseer y que fueren útiles para la suerte de un proceso a su cargo, para vencer las dificultades que las partes pudieren enfrentar en la consecución de ésta, pero su aplicación no puede ser reclamada por una parte para que el tribunal solicite el depósito de documentos o informaciones que estén en poder de esas partes y que por la razón que fuere no los hayan depositado para hacerlos contradictorios ante el tribunal de que se trata.

14. Si bien es cierto que el papel activo del juez le autoriza a tomar las medidas que él considere necesarias para la sustanciación del proceso en ausencia de pedimentos de las partes, no menos cierto es, que ese papel activo que alega la parte recurrente violó la corte a qua, no le obliga a sustituir a éstas en el manejo de la documentación y en las gestiones que deben realizar para hacer valer sus derechos y la presentación de las pruebas que están a su alcance para demostrar los hechos a su cargo; lo contrario sería abandonar el proceso al impulso procesal o la actividad propia del juez, desnaturalizando el proceso laboral, su papel activo, y la facultad de vigilancia procesal derivada de la tutela judicial efectiva no puede confundirse con las acciones y actuaciones que les corresponden a las partes, pues eso equivaldría a romper el equilibrio y armonía propios del

proceso como tal.

15. Asimismo, debe resaltarse que, en el conocimiento de los méritos de las controversias que les son presentadas, los jueces del fondo se encuentran investidos de un poder discrecional, el cual está representado por un ámbito en el que reina un conjunto de poderes y facultades no sometidas a regulación, y que, exclusivamente se sujetan a la convicción de estos.

16. Partiendo de ese poder discrecional los jueces del fondo gozan y, en cierto modo, poseen un margen de libertad en la toma de distintas decisiones, lo que se traduce en que son soberanos para determinar la procedencia o no de ciertas peticiones muy específicas y particulares que son formuladas por las partes en el transcurso del proceso; por lo tanto, en vista de que el tribunal no estaba obligado a requerir la documentación que alega la parte recurrente se mantenía a la espera por parte de la institución de intermediación financiera y esta facultad se encuentra dentro de sus poderes discrecionales, los jueces del fondo no incurrieron en los vicios denunciados al efecto por rechazar la petición formulada en la audiencia celebrada en fecha 15 de marzo de 2022.

17. Respecto de la causa de dimisión acogida por la corte a qua, es preciso establecer que es pacífico en la jurisprudencia que en el caso de que se hayan alegado varias causas, bastará con probar una de ellas para que pueda declararse justificada la decisión de poner fin al contrato. En la especie, se advierte del contenido de la sentencia impugnada, que el hoy recurrido alegó en su comunicación de dimisión ejercida el no pago y disfrute de vacaciones.

18. En ese sentido, hay que resaltar la doctrina jurisprudencial que sostiene que el derecho a vacaciones trata del denominado principio del “goce efectivo”, con el cual se cumplen los propósitos de este beneficio; sin embargo, la fijación de la fecha concreta del disfrute de las vacaciones es potestad exclusiva del empleador, que exige del trabajador la aceptación pura y simple de lo que aquel ha decidido; no obstante, entre la adquisición del derecho (luego de un año ininterrumpido de prestación de servicio) y su disfrute íntegro, el artículo 188 del Código de Trabajo dispone que no debe transcurrir un plazo mayor de seis meses, pues la denegación del goce efectivo dentro de este término servirá de justa causa de la dimisión y en virtud del principio de la buena fe que debe primar en las relaciones laborales establecida en el VI Principio Fundamental del Código de Trabajo, tanto el empleador como el trabajador pueden válidamente convenir la modificación del disfrute de las vacaciones cuando así les convenga a las partes, sin que esto implique incumplimiento a un derecho adquirido por parte del empleador, como sostiene la parte recurrente; sin embargo, en la evaluación de las pruebas sometidas a la ponderación de los jueces del fondo, la corte a qua determinó y así lo hizo constar en la sentencia impugnada, que si bien el trabajador disfrutó de sus vacaciones en dos períodos divididos durante el mes de agosto y diciembre de 2019, los aludidos formularios no evidenciaban por sí solos el pago de este derecho, lo que correspondía al empleador demostrar, conforme lo establecido en el artículo 181 del Código de Trabajo; por lo tanto, la alzada no incurrió en los vicios denunciados al efecto y retuvo adecuadamente que este hecho, constituyó una falta a cargo de la parte recurrente, sobre la base del ordinal 14º del artículo 97 del Código de Trabajo, máxime cuando para el pago de este derecho no aplican las disposiciones del artículo 188 del citado código, como erróneamente se sostiene.

19. En cuanto a los descuentos ilegales cabe advertir que independientemente de que era suficiente para declarar la dimisión justificada el establecimiento de que la recurrente no cumplió con el pago del derecho a vacaciones, se debe señalar que aún cuando el trabajador hubiese consentido que se le descontara los denominados

“descuentos apresa, descuentos pricemart, descuentos pay-later pone, descuentos yupi vikingo, descuentos takata, descuentos pripck, descuentos solo negocios, descuentos mercantiles, descuentos sin conceptos definidos y descuentos en especies”, dichas deducciones son contrarias a las disposiciones del artículo 201 del Código de Trabajo, que señala cuáles son los descuentos de que pueden ser objeto el salario.

20. En virtud de las disposiciones del artículo 542 del Código de Trabajo, los jueces del fondo gozan de un poder soberano de apreciación en el conjunto de los modos de pruebas, que les otorga facultad para escoger, entre pruebas disímiles, aquellas que a su juicio resulten más veraces acordes con los hechos, y descartar las que no le merecen credibilidad, facultad que estos deben ejercer independientemente de la validez o no que le haya dado la parte adversa a los documentos depositados al proceso, pues dentro de sus atribuciones está la de indagar la veracidad de los documentos sometidos a su consideración y establecer los hechos que de ellos deriva, actitud que encuentra respaldo en lo que establece el artículo 534 del Código de Trabajo y que solo puede ser censurada cuando estos incurren en desnaturalización.

21. En la especie, de la lectura de los fundamentos de la decisión impugnada, esta Tercera Sala precisa que los jueces del fondo hicieron uso de la facultad otorgada por el artículo citado anteriormente al momento de la valoración de la prueba, específicamente el documento denominado “reconocimiento de deuda y autorización de descuento de nómina”, atendiendo al carácter subjetivo del análisis de la credibilidad y procedieron a descartarlo como medio probatorio por considerar que carecía de la firma del recurrido y que la copia depositada en el expediente era ilegible, que corroborado con los comprobantes de pagos, se evidenció que la recurrente realizaba descuentos ilegales del salario que devengaba el trabajador en franca violación de la ley, además dicho documento redactado en esa forma, es una clara y flagrante violación al principio de la buena fe que debe regir las relaciones de trabajo que establece el artículo 36 del Código de Trabajo.

22. Asimismo, resulta oportuno destacar, que para que se verifique una violación al derecho de defensa, la parte recurrente tendría que haberse visto impedida de defenderse y de presentar conclusiones en audiencia, lo que no aconteció en la controversia dirimida ante la corte a qua, ya que del examen del fallo atacado puede advertirse que la sociedad recurrente compareció a todas las audiencias celebradas ante el plenario, incluida la de fecha 15 de marzo de 2022, última en la que presentó formalmente sus conclusiones al fondo, como también tuvo la oportunidad de hacer valer las pruebas que sustentaban sus pretensiones, al realizar la incorporación de los documentos que acompañaban su recurso de apelación y la posterior solicitud de admisión de documentos efectuada.

23. Finalmente, de las comprobaciones previamente realizadas se ha podido comprobar que la sentencia impugnada hizo una correcta apreciación de los hechos y documentos de la causa, exponiendo motivos suficientes y pertinentes, lo que le ha permitido a esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, actuando como corte de casación, verificar que se ha hecho una correcta aplicación de la ley, sin evidencia de violación al derecho de defensa, al debido proceso y a la tutela judicial efectiva, razón por la cual procede desestimar los medios examinados y, en consecuencia, en adición a los motivos expuestos, rechazar el recurso de casación.

24. De conformidad con lo establecido en el artículo 65 de la Ley núm. 3726-53, del 29 de diciembre de 1953, sobre Procedimiento de Casación, el cual expresa que toda parte que sucumbe en el recurso de casación será condenada al pago de las costas.

V. Decisión

La Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, de conformidad con la Constitución de la República, la norma legal aplicada al caso, la doctrina jurisprudencial observada y en virtud de los motivos expuestos, dicta por autoridad y mandato de la ley la siguiente decisión:

FALLA

PRIMERO: RECHAZA el recurso de casación interpuesto por la sociedad Nearshore Call Center Services NCCS, SRL., contra la sentencia núm. 028-2022-SSEN-0101, de fecha 5 de mayo de 2022, dictada por la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo.

SEGUNDO: CONDENA a la parte recurrente al pago de las costas del procedimiento y ordena su distracción a favor los Lcdos. Confesor Rosario Roa y Eladio M. Corniel Guzmán, abogados de la parte recurrida, quienes afirman avanzarlas en su mayor parte.

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 ha sido dictada y firmada por los jueces que figuran en ella y fue leída en la audiencia pública en la fecha en ella indicada.

César José García Lucas, Secretario general.

www.poderjudici