Sentencia impugnada:	Corte de Trabajo de Santiago, del 31 de marzo de 2014.
Materia:	Laboral.
Recurrente:	Luis Amauris Sepúlveda García.
Abogados:	Dr. Ramón Alberto Castillo Cedeño y Licda. Aida Almánzar González.
Recurrido:	Compañía Dominicana de Teléfonos, S. A.
Abogados:	Licda. Maryann López, Licdos. Vielkha Morales Hurtado y Juan Reyes Eloy.

TERCERA SALA.

Rechaza.

Audiencia pública del 24 de agosto de 2016.
Preside: Manuel Ramón Herrera Carbuccia.

Dios, Patria y Libertad

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

Sobre el recurso de casación interpuesto por el señor Luis Amauris Sepúlveda García, dominicano, mayor de edad, Cédula de Identidad y Electoral núm. 031-0035343-6, domiciliado y residente en la calle 9, núm. 17, Vista Linda, Santiago de los Caballeros, contra la sentencia dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santiago, el 31 de marzo de 2014, cuyo dispositivo se copia más adelante;

Oído al alguacil de turno en la lectura del rol;

Oído en la lectura de sus conclusiones a la Licda. Maryann López, por sí y por los Licdos. Vielkha Morales Hurtado y Juan Reyes Eloy, abogados de la parte recurrida Compañía Dominicana de Teléfonos, S. A., (Claro-Codeltel);

Visto el memorial de casación depositado en la secretaría de la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santiago, el 17 de septiembre de 2014, suscrito por el Dr. Ramón Alberto Castillo Cedeño y la Licda. Aida Almánzar González, Cédulas de Identidad y Electoral núms. 001-0064860-9 y 037-0020742-0, respectivamente, abogados del recurrente, señor Luis Amauri Sepúlveda García, mediante el cual proponen los medios de casación que se indican más adelante;

Visto el memorial de defensa depositado en la secretaría de la Suprema Corte de Justicia, el 3 de octubre del 2014, suscrito por los Licdos. Vielkha Morales Hurtado y Juan Reyes Eloy, Cédulas de Identidad y Electoral núms. 031-0260305-1 y 031-0097834-9, respectivamente, abogados de la empresa recurrida;

Que en fecha 16 de septiembre de 2015, esta Tercera Sala, en sus atribuciones laborales, integrada por los jueces: Manuel Ramón Herrera Carbuccia, presidente de esta Tercera Sala; Edgar Hernández Mejía y Sara I. Henríquez Marín, asistidos de la secretaria general, procedieron a celebrar audiencia pública, para conocer el presente recurso de casación;

Visto el auto dictado el 22 de agosto de 2016, por el magistrado Manuel Ramón Herrera Carbuccia, Presidente de la Tercera Sala, por medio del cual llama, en su indicada calidad, al magistrado Robert C. Placencia Alvarez, Juez de esta Sala, para celebrar audiencia pública y conocer el presente recurso de casación;

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

Procedimiento de Casación;

Considerando, que en la sentencia impugnada y en los documentos a que ella se refiere, consta lo siguiente: **a)** que con motivo de la demanda laboral interpuesta por el señor Luis Amauris Sepúlveda García, contra Compañía Dominicana de Teléfonos, C. por A., (Claro-Codetel), la Segunda Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santiago, dictó en fecha 19 de julio del 2012, una sentencia, cuyo dispositivo es el siguiente: "**Primero:** Se declara justificado el despido efectuado por la empresa Compañía Dominicana de Teléfonos, C. por A., (Claro-Codetel), en contra del señor Luis Amauris Sepúlveda García, por lo que se declara resuelto el contrato de trabajo sin responsabilidad para la parte ex empleadora; **Segundo:** Se rechaza la demanda introductiva de instancia de fecha 24 de noviembre del año 2011, con la excepción a exponer más adelante, por improcedente y carente de sustento legal; **Tercero:** Se condena a la parte demandada, al pago de la suma de Cuarenta y Tres Mil Cuarenta y Nueve Pesos Dominicanos con Sesenta y Ocho Centavos (RD$43,049.68), por concepto de salario de Navidad del año 2011 y se ordena tomar en cuenta la variación del valor de la moneda entre la fecha de la demanda y aquella del pronunciamiento de la sentencia, de acuerdo a la parte in fine del artículo 537 del Código de Trabajo; **Cuarto:** Se compensa de forma íntegra, las costas del presente proceso"; **b)** que con motivo de los recursos de apelación interpuestos contra esta decisión intervino la sentencia, ahora impugnada, cuyo dispositivo es el siguiente: *"**Primero:** En cuanto a la forma, se declara regular y válido, el recurso de apelación principal incoado por el señor Luis Amauris Sepúlveda García, e incidental, interpuesto por la Compañía Dominicana de Teléfonos, C. por A., (Claro-Codetel), en contra de la sentencia núm. 260-2012, dictada en fecha 19 de julio de 2012, por la Segunda Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santiago, por haber sido interpuestos de conformidad con los cánones legales; **Segundo:** En cuanto al fondo, se rechaza el recurso de apelación principal, salvo en cuanto al salario, que se establece en RD$64,243.13 y se modifica la sentencia y, en consecuencia, se acoge el recurso de apelación incidental y se revoca la sentencia impugnada en cuanto al salario de Navidad; por tanto, se valida la compensación que de este salario realizó la empresa; y **Tercero:** Se condena al señor Luis Amauris Sepúlveda García, al pago del 85% de las costas del presente procedimiento y se ordena su distracción a favor y provecho de los Licdos. Vielkha Morales Hurtado y Juan Reyes Eloy, abogados que afirman estarlas avanzando en su totalidad y se compensa el 15% restante";*

Considerando, que la parte recurrente en su memorial de casación propone los siguientes medios: **Primer Medio:** Falta de base legal; **Segundo Medio:** Falta de motivos; **Tercer Medio:** Falta de estatuir; **Cuarto Medio:** Violación al derecho de defensa;

Considerando, que el recurrente en el desarrollo de los dos primeros medios de casación propuestos, los cuales se reúnen por su vinculación, el recurrente alega, que la Corte a-qua cometió falta de base legal al no establecer cuál o cuáles fueron las faltas cometidas que trae el artículo 88 del Código de Trabajo para justificar el despido con que fue sancionado el trabajador, violando la máxima jurídica en derecho del trabajo *"nulla poena sine praevia lege"*, es decir, que ninguna persona podrá ser juzgada sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formalidades propias de cada juicio, justificando un despido sin establecer con claridad la norma violada, más allá de toda duda razonable, pues no se pretende crear una norma o regulación para enjuiciar cada caso, sino que se hace conforme a leyes preexistentes, desarrollando los hechos al tiempo de explicar su aplicación en el derecho, de forma tal que el ajuste de estos no deje la más estrecha fuga de dudas, que soslaye la certeza que juzga justificado el despido, esto es, que el juzgamiento no puede fundarse sobre la base de términos genéricos, imprecisos o inexactos que ni por economía podrían admitirse como denunciantes de la existencia de la desobediencia que al parecer entendió la Corte a-qua fue la causa que rompió la contratación laboral entre las partes, pero al pretender explicar en qué consiste la desobediencia al no seguir las directrices de mejora de comportamiento, como estableció en la sentencia impugnada, sin que asocie tal cuestión a la ejecución de la labor a que se obligó a prestar y en que tal cuestión la afectaba, perdiendo de vista la obligación de motivar objetivamente tal causal, como justificante del despido, pues ha sido juzgado que la desobediencia a la que se refiere el ordinal 14º es aquella que comete el trabajador en violación a órdenes específicas, así como a aquellas órdenes que respondan a una actividad de servicio personal que se ha visto obligado el trabajador, es decir, que el trabajador solo se le puede imputar la

desobediencia cuando no acata las instrucciones relacionadas con el servicio que ha prometido, de manera que la Corte a-qua estaba obligada a apreciar si el trabajador estaba obligado a hacer o no hacer lo que su empleador le demandaba y justificar plenamente los hechos en que justificaba tal precisión o si a consecuencia de esa violación se alteró el orden del lugar donde trabajaba";

Considerando, que la sentencia impugnada objeto del presente recurso expresa: "que tal y como ha sido indicado, en la demanda introductiva de instancia el señor Sepúlveda indica que en fecha 5 de octubre de 2011 su empleador ejerció en su contra el "despido", que, según afirma, es injustificado, porque alega la empresa la ocurrencia de faltas contenidas en los ordinales 4°, 14° y 19° del artículo 88 del Código de Trabajo; alega que el despido es injustificado porque la empleadora tenía interés de reorganizar la empresa, sin observar lo dispuesto en los artículos 140 a 142 del Código de Trabajo, queriendo reducir la planilla de personal fijo y por ello también alega que se trató de una reducción de personal simulada, que violenta el Código de Trabajo y el Reglamento interno de la compañía, por lo que con dicho despido compromete su responsabilidad y que ello se traduce a un desahucio y obliga a imponer el astreinte previsto en el artículo 86 del Código de Trabajo; que es incorrecto por parte del Juez de Primer Grado restarle méritos a las declaraciones del testigo José Luis Núñez y reconociéndoselos al informe ejecutivo-estudio de ambiente laboral y al Código de Conducta Empresarial, ambos documentos elaborados por la empresa, pues el denominado informe ejecutivo, aunque refiere entrevistas con empleados y compañeros de trabajo, no contiene firmas de los supuestos trabajadores que participaron en la supuesta evaluación";

Considerando, que la sentencia impugnada objeto del presente recurso señala: "que por su parte, la Compañía Dominicana de Teléfonos, C. por A., (Claro-Codetel), como ha sido señalado precedentemente, afirma que el contrato con el supervisor Sepúlveda, en el Departamento de Campo Norte 1 y cuyo gerente era el señor Medrano E. Cordero, terminó el 5 de octubre de 2011, por despido justificado, en virtud de que dicho gerente recibió varias quejas de los trabajadores a su cargo, respecto de un clima laboral hostil, de la mala coordinación del trabajo y de tratamiento inadecuado para sus dependientes, quejas que continuaron y fue necesaria la intervención del Departamento de Cultura y Clima Organizacional de la Empresa, que decidió realizar un estudio del ambiente laboral, reportado, mediante trabajo de campo que se realizó con objetividad al personal que dirigía el señor Sepúlveda y se comprobó que dicho supervisor trataba a los empleados como "robots" e inadecuadamente: que se comprobó que había falta de confianza y reinaba el hostigamiento, situación que obligó al Departamento de Clima Organizacional a desarrollar un programa de mejoramiento de conducta al señor Sepúlveda, logrado por un tiempo, pero que posteriormente hubo nuevas quejas que conllevó a la realización de un segundo estudio para medir el estado real de lo reportado y el resultado fue que el señor Sepúlveda no cumplía con sus obligaciones como líder, no era accesible, ni estaba disponible cuando se le necesitaba, lo cual, luego de un seguimiento y retroalimentación, para lograr su cambio mermaron las quejas, hasta que a finales de septiembre, se recibieron nuevas quejas en contra del señor Sepúlveda, situación que obligó a la empresa a ejercer el despido justificado "toda vez que ellos referían estar cansados de reportar lo mismo; que como consecuencia de lo anterior, esas actuaciones corresponden con las acciones de falta laboral, que recogen los incisos 4°, 14° y 19° del artículo 88 del Código de Trabajo; que sí quedó evidenciado en el proceso, por las coincidentes declaraciones del representante de la empresa, el testigo Jémison y los resultados de los trabajos de campo, que el recurrente incurrió en desobediencia, al no seguir las directrices de mejora de comportamiento; que bien encuadró el juez a-quo en falta sancionable con el despido justificado previsto en el artículo 19 del Código de Trabajo, porque con la conducta del hoy recurrente desconocía obligaciones contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo y en el Código de conducta de la empresa; que, por ello, señala la empresa recurrida, que es un hecho cierto que el despido fue la causa de terminación del contrato de trabajo y en razón de lo cual el señor Sepúlveda discute el establecimiento de las faltas, por tanto, no hubo una supuesta reducción de trabajo, como aduce el recurrente principal que ello se traduce en un desahucio y obliga a imponer el astreinte previsto en el artículo 86 del Código de Trabajo, pretensión que debe ser rechazada";

Considerando, que la sentencia impugnada objeto del presente recurso expresa: "que conforme la comunicación de despido fechada 5 de octubre de 2011 que consta depositada por ante esta corte, la empresa demandada indica al señor Sepúlveda "que en esta fecha ha sido rescindido, por la causa de despido justificado, el

contrato de trabajo suscrito por usted con nuestra empresa para la prestación de servicios en calidad de Supervisor de Operaciones Frame Norte I, de nuestra área de Operaciones de Campo Norte I. Esta decisión de nuestra parte obedece al hecho de que en fecha 3 de octubre pudimos comprobar que usted ha mantenido manejo inadecuado de los empleados a su cargo, ya que no les brinda acompañamiento duda de la palabra de sus empleados, los cuales se sienten perseguidos y mal liderados porque usted no brinda información acerca de la empresa y muestra demora en la asignación de los trabajos"; que ante esa situación, se le brindó seguimiento desde el Departamento de Recursos Humanos por medio de retroalimentación escrita y otras acciones para lograr mejoras del clima de trabajo, sin lograr obtener ningún cambio en su desempeño, lo que ha afectado los entregables y niveles de servicio requeridos por la empresa. Así mismo se pudo determinar que las acciones realizadas por más de un año en seguimiento con usted no han sido efectivas, saliendo en la actualidad nuevas faltas, que denotan malas relaciones y mal manejo de las palabras al personal que se le reporta; falta de retroalimentación a sus supervisados, mal manejo de las relaciones interpersonales y falta de confianza. Con su actuación usted violó los ordinales 4°, 14° y 19° del artículo 88 del Código de Trabajo";

Considerando, que la sentencia impugnada deja establecido que: "esta corte, conforme el análisis y ponderación del informe ejecutivo estudio ambiente laboral, las declaraciones del representante de la empresa y del testigo Jémison, a cargo de la empresa establece que en este caso ciertamente se produjo el despido como causal de terminación del contrato de trabajo, aspecto que de manera inequívoca se prueba por la comunicación de despido antes transcrita y las razones que motivaron dicho despido han quedado probadas por dichos documentos y las coincidentes declaraciones del señor Medrano E. Cordero con la del testigo de Codetel, no así con las del señor Núñez, testigo del trabajador, que no estaba laborando en la empresa en este último período del hoy recurrente principal y cuando acaecían los hechos hoy ventilados, realidad que, conteste con el juez a-quo, "le resta idoneidad para descartar las expresiones vertidas en forma coincidente por los señores Cordero y Peña", pues ha quedado evidenciado que el recurrente incurrió en desobediencia al no seguir las directrices de mejora de comportamiento de modo que mejorara el clima laboral con el personal bajo su dirección; que contrario declara el testigo del recurrente principal, hubo quejas del personal y, dada la continuidad de las mismas, se produjo la intervención del Departamento de Cultura y Clima Organizacional de la empresa, que decide realizar un estudio del ambiente laboral, mediante trabajo de campo, el cual, para garantizar su objetividad, no puede tener la firma o los nombres de los encuestados y en cuyo resultado se comprobó que dicho supervisor dispensaba a los empleados un trato inadecuado, primando la falta de confianza y reinando el hostigamiento; que en razón de ello, fue preciso desarrollar un programa de mejoramiento de conducta el señor Sepúlveda, lo cual se logró momentáneamente, pero que posteriormente hubo nuevas quejas y fue necesario realizar un nuevo estudio para medir el estado real de lo reportado y el resultado fue que el señor Sepúlveda no cumplía con sus obligaciones como líder, que no era accesible, ni estaba disponible cuando se le necesitaba, por lo que a finales de septiembre, se recibieron nuevas quejas en contra del señor Sepúlveda y esa situación obligó a la empresa a ejercer el despido, mismo que la corte, conteste con el juez a-quo, establece como justificado porque como consecuencia de esas actuaciones hay correspondencia con las acciones de falta laboral, que recogen los incisos 4°, 14° y 19° del artículo 88 del Código de Trabajo. En consecuencia, se rechaza el recurso de apelación principal, en este punto y se ratifica la sentencia";

Considerando, que el despido es una terminación del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador, por una falta del trabajador, en forma clara, evidente, inequívoca, que no deje lugar a dudas de la materialidad del mismo, que en la especie quedó establecido ante los jueces del fondo;

Considerando, que la empresa recurrida sostiene que el despido obedece "al hecho de que en fecha 3 de octubre pudimos comprobar que usted ha mantenido manejo inadecuado de los empleados a su cargo, ya que no les brinda acompañamiento, duda de la palabra de sus empleados, los cuales se sienten perseguidos y mal liderados porque usted no brinda información acerca de la empresa y muestra demora en la asignación de los trabajos"; además de violación a los numerales 4°, 14° y 19° del artículo 88 del Código de Trabajo;

Considerando, que ante el tribunal del fondo quedó establecido como una cuestión de hecho, que el trabajador recurrente tenía problemas reiterado con el manejo en el cumplimiento de sus obligaciones de trabajo, y sus compañeros de trabajo, así como crear y fomentar un ambiente hostil, y el no cumplimiento de las asignaciones de

trabajo, sin ninguna evidencia de desnaturalización, ni error material;

Considerando, que si bien la empresa o el empleador tiene límites en el ejercicio de los poderes del empresario en la ejecución del contrato de trabajo y sobre todo en el respeto a los derechos fundamentales del trabajador en sus relaciones de trabajo, en la especie, se trata de un trabajador que comete faltas de obediencia y faltas sustanciales al contrato de trabajo, "por manejo no adecuado con sus compañeros y un hostigamiento horizontal a sus compañeros" y el no cumplimiento de sus tareas asignadas;

Considerando, que para dictar el fallo, el tribunal de fondo hizo uso del poder soberano de apreciación de que disponen los jueces del fondo, lo que permitió basar su fallo en las declaraciones del testigo de la parte recurrida, las cuales le merecen entero crédito, prefiriéndolas en relación a las declaraciones del testigo aportado por la actual parte recurrente por entender de que las mismas no eran idóneas; que al hacer esta apreciación determinó la existencia de los hechos en que sirvieron de fundamento para justificar el despido de la parte recurrente;

Considerando, que de lo anterior y estudio de la sentencia impugnada se advierte que la sentencia contiene motivos suficientes, razonables y pertinentes y una relación completa de los hechos no advirtiéndose que al formar su criterio, la corte incurre en desnaturalización alguna ni falta de base legal, en consecuencia, dichos medios carecen de fundamento y deben ser desestimados;

Considerando, que en el tercer medio propuesto, el recurrente sostiene, que la Corte a-qua incurrió en falta de estatuir al no decidir por dispositivo los pedimentos expresamente formulados mediante conclusiones formales, fundadas sobre la base de los hechos atinentes a la validez de la oferta real de pago, debido al salario que esta parte probó y así reconoció, era el que verdaderamente recibía el trabajador demandante, habiendo la Corte a-qua llegado a la decisión de que el salario del trabajador demandante no era igual al que le había reconocido el Juzgado de Trabajo, al que la empleadora le dio aquiescencia, sino que era igual a la suma por el trabajador reclamada, de lo que resulta una diferencia de un 10% entre el salario al que se ofertaron valores y el demandado, que fue el que la Corte acogió;

Considerando, que en la sentencia impugnada consta lo siguiente: "ciertamente, esta corte ha podido constatar que no hay una versión coherente respecto al salario, no obstante las pruebas señaladas precedentemente, pues hay contradicciones entre las afirmaciones de la propia empresa, a saber: 1- Indica en el escrito de defensa (pág. 5), que pagó RD$53,705.20, por concepto de 20 días de vacaciones en base a un salario diario promedio mensual del último año de RD$2,685.26, suma que multiplicada por 23.83 arroja un salario mensual de RD$63,989.74 (esta cifra, redondeada se asimila a la alegada por el trabajador de RD$64,009); 2- La planilla de personal fijo indica el salario de RD$45,156.00; 3- La certificación de la Tesorería de la Seguridad Social núm. 110816, del 23 de abril de 2012, con fecha de pago al 3 de noviembre de 2011, reporta el salario de RD$60,176.08; 4- El pago del 5 de octubre 2011, reporta el salario de RD$58,420.00; 5- Pero resulta que en el mismo escrito de defensa, la empresa pide ratificar la sentencia y el salario indicado en la misma fue de RD$57,399.58 mensuales lo que implica que ha dado aquiescencia al salario establecido en la sentencia, el cual es distinto a los antes indicados; además; 6- La testigo a cargo de la empresa, señor Albania Torres, señaló que tenía un salario fijo y por comisión, por lo que era variable y también dijo que "no sé exactamente cuál era su sueldo fijo; 7- Por su parte, el señor Medrano E. Cordero, representante de la empresa en primer grado dijo que el salario era de RD$58,000.00 y algo". Por consiguiente, y no obstante el legajo de documentos que deposita la empresa a fin de contrarrestar el salario alegado por el trabajador, esta corte acoge el salario de demanda introductiva de instancia como el real salario percibido mensualmente por el trabajador por lo contradictorio de las pruebas y, en consecuencia, acoge el recurso principal al respecto y modifica la sentencia";

Considerando, que el establecimiento del monto del salario de un trabajador demandante en pago de prestaciones laborales, es una cuestión de hecho a cargo de los jueces, que escapa al control de la casación, salvo que éstos al hacerlo incurran en alguna desnaturalización (3 de octubre de 2001, B. J. 1091, págs. 977-985). En la especie el tribunal de fondo dio por establecido que devengaba el trabajador el indicado en su demanda introductiva, luego de examinar los documentos, declaraciones y testimonios, sin que se advierta desnaturalización alguna, en consecuencia, dicho medio carece de fundamento y debe ser desestimado;

Considerando, que en el desarrollo del cuarto medio de casación, el recurrente alega, que constituye una violación al sagrado derecho de defensa, la imposibilidad de defenderse al no saber a quién o cuál de sus compañeros de labores le afectaba la falta invocada como fundamento del despido sobre las personas a las cuales recae la violación que alude el ordinal 4º del artículo 88, sino por la imprecisión que acusa la comunicación de despido al indicar la desobediencia como una negativa por parte del trabajador de una retroalimentación, hecho incontestado que el trabajador desempeñaba sus labores con intensidad y esmero y pese a reconocerlo la Corte a-qua le retiene la referida falta, sin pruebas de que tal cuestión provocara situaciones que verdaderamente alterara las condiciones generales del trabajo, a la producción ni a sus compañeros, pues lo que se evidenció en la especie fue lo que allí ocurrió, un pulso entre supervisor y subalternos, pues la desobediencia se funda en un hecho no censurado que no se encuentra justificación en sano juicio;

Considerando, que la falta que justifica el despido debe ser grave e inexcusable producto de una actuación personal, imputable al trabajador y que figure en las causas indicadas en el artículo 88 del Código de Trabajo;

Considerando, que la falta de obediencia consiste en el deber de desempeñar su trabajo (prestar el servicio convenido), con intensidad, cuidado y esmero, en el modo, tiempo y lugar convenidos (deber de diligencia) y bajo la dirección del empleador o de su representante a cuya autoridad esté sometido en todo lo concerniente al trabajo (deber de obediencia);

Considerando, que es necesario para que esta causal de despido exista el hecho de la desobediencia a las órdenes del empleador o su representante (sent. 13 de diciembre de 1968, B. J. núm. 697, pág. 2799). En la especie quedó comprobado ante los jueces del fondo que el trabajador no realizaba su labor con "cuidado y esmero", y no daba cumplimiento a "las labores asignadas" y su actuación creaba o promovía un "ambiente hostil" en las relaciones internas de la empresa;

Considerando, que no se incurre en vaguedad en los motivos, ni en motivos generales y confusos cuando el tribunal de fondo no señala nombre de los compañeros de trabajo que el recurrente en su calidad le mantenía un ambiente hostil horizontal, contrario a la buena fe del desempeño de todo trabajo en la ejecución de sus obligaciones derivadas del contrato, el tribunal cumple con su función de la búsqueda de la verdad material unida a los hechos reales cuando analiza y señala los hechos coherentes, sinceros y verosímiles apreciados soberanamente que le han servido para formar su religión del caso sometido;

Considerando, que no violenta el derecho de defensa, ni el principio de contradicción, ni la imparcialidad que debe regir todo proceso laboral, cuando un tribunal de fondo como en la especie en el uso de sus facultades, descarta las declaraciones de un testigo por entender que las mismas no son idóneas, por el contrario es el uso de las atribuciones que le son conferidas en la búsqueda de la verdad material, en consecuencia, dichos fundamentos del medio planteado deben ser desestimados y rechazado el presente recurso de casación;

Por tales motivos; Primero: Rechaza el recurso de casación interpuesto por el señor Luis Amauris Sepúlveda García, en contra de la sentencia dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santiago, el 31 de marzo de 2014, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo; Segundo: Se compensan las costas del procedimiento.

Así ha sido hecho y juzgado por la Tercera Sala de lo Laboral, Tierras, Contencioso Administrativo y Contencioso Tributario de la Suprema Corte de Justicia, y la sentencia pronunciada por la misma, en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República, en su audiencia pública del 24 de agosto de 2016, años 173° de la Independencia y 154° de la Restauración.

Firmado: Manuel Ramón Herrera Carbuccia, Edgar Hernández Mejía, Sara I. Henríquez Marín y Robert C. Placencia Alvarez. Mercedes A. Minervino, Secretaria General.

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