

ESTUDIOS LEGISLATIVOS



MESAS REDONDAS SOBRE REFORMAS A LAS LEYES LABORALES

COLECCION DE DOCUMENTOS

II

RESTRICCIONES
AL EJERCICIO
DEL DESAHUCIO

SANTO DOMINGO, REPUBLICA DOMINICANA
NOVIEMBRE 1978

CONTIENE

INTRODUCCION	37
ANTEPROYECTO	40
PARTICIPANTES	44
EXPLICACIONES	46

INTRODUCCION

Como el segundo resultado de las Mesas Redondas sobre Reformas a las Leyes Laborales, organizadas por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, se somete a la consideración de las autoridades investidas con la facultad de iniciativa en la legislación, el anexo anteproyecto para el establecimiento de restricciones al ejercicio del desahucio y de otras medidas complementarias.

Las sesiones de las Mesas Redondas concernientes al desahucio se han caracterizado por actitudes realistas y conciliatorias, así como por una relativa convergencia de ideas que, aun sin alcanzar una unanimidad de criterios en los distintos aspectos, guió para descartar del debate, en la actual coyuntura, la supresión del desahucio y a orientar el análisis hacia las restricciones a su ejercicio. En seguida se ofrecen informaciones de interés sobre la gestación del señalado anteproyecto.

La discusión inicial del tema se efectuó el 2 de septiembre de 1978, en la primera sesión de las Mesas Redondas. Se designó una comisión para el estudio de las posibles reformas, compuesta por los Profesores Rafael Albuquerque (UASD), Ramón García (UCMM) y Lupo Hernández (UNPHU); el Dr. Virgilio Hoepelman, representante de la Cámara Oficial de Comercio, Agricultura e Industria del Distrito Nacional; y el señor Ciprián Manzueta, representante de FEDELAC.

El Profesor Rafael Albuquerque preparó un anteproyecto de restricciones al ejercicio del desahucio, el cual fue distribuido a los participantes en la segunda sesión, el día 16 de septiembre de 1978, y sometido a discusión en la tercera sesión, el día 30 de los mismos mes y año.

En vista de pautas establecidas en muchos de los pactos colectivos celebrados en el país, en dicho anteproyecto se previó la prohibición del desahucio en cuanto a los trabajadores que fueren miembros del consejo directivo del sindicato o de la comisión negociadora de un pacto colectivo. Además, como innovación, se propuso la misma norma en cuanto a los miembros de la comisión gestora del sindicato y a los trabajadores con más de diez años de servicios en la empresa.

En las discusiones en torno al anteproyecto no se suscitaron discrepancias sobre la indicada protección respecto de los trabajadores con más de diez años de servicios. Tampoco sobre el principio mismo de la prohibición del desahucio de ciertos dirigentes de sindicatos de trabajadores, pues en cuanto a este asunto las diferencias se localizaron en los siguientes aspectos:

—En el número de los trabajadores protegidos. El anteproyecto sugería que fuera de quince para los miembros del consejo directivo, de acuerdo con su integración en ciertos sindicatos. Alguien propuso la cifra de tres. Otro sostuvo que la protección se extendiera a todos los miembros del consejo directivo, cual que fuere su número. Se planteó la necesidad de tener en cuenta la envergadura de la empresa para fijar la cantidad.

—En cuanto a las calidades para atribuir la protección. Se objetó su conferimiento a los comisarios del sindicato. Por otra parte, hubo la sugerencia de que fuera otorgada específicamente a los trabajadores investidos con determinadas funciones en la directiva del sindicato.

—Respecto del tiempo de la protección. Frente a la propuesta de que comprendiera un período posterior al término de las funciones, alguien sostuvo que debía limitarse sólo a la duración de las mismas.

Además se planteó la reglamentación del desahucio por parte del trabajador “entrenado o favorecido con una beca”, mediante el establecimiento de su responsabilidad y la del nuevo patrono que lo contratara.

Al terminar la discusión en la señalada sesión del 30 de septiembre de 1978, la presidencia de las Mesas Redondas dio a los participantes un plazo de diez días para presentar, por escrito, observaciones, modificaciones o adiciones, así como cualquier otro anteproyecto.

Dicho plazo fue aprovechado por uno de los participantes, que además de reiterar, en cuanto al tema, algunos de los señalamientos arriba indicados, y después de expresar que “debe limitarse el número de sindicalistas contra los cuales el patrono no puede ejercer el desahucio”, agregó la sugerencia de que “debe permitirse que este derecho pueda ser ejercido cuando razones económicas, técnicas o motivos especiales lo justifiquen, a juicio de las autoridades de trabajo”.

El Profesor Rafael Albuquerque preparó una segunda versión del anteproyecto, en la cual acogió algunas de las observaciones mencionadas anteriormente. Esta nueva versión fue distribuida en la quinta sesión de las Mesas Redondas, el 4 de noviembre de 1978, y se concedió un nuevo plazo de una semana para observaciones escritas, sin que fuera utilizado.

La presidencia de las Mesas Redondas, en consulta con el Profesor Albuquerque, preparó una tercera versión del anteproyecto para coordinar las reformas propuestas con el articulado del Código de Trabajo, así como para reglamentar ciertas situaciones no previstas y medidas complementarias, dentro de los lineamientos básicos previamente establecidos en dicho anteproyecto.

Esta tercera versión fue distribuida y discutida en la sexta sesión, celebrada el 18 de noviembre de 1978. En la misma se hicieron nuevos aportes para el perfeccionamiento del anteproyecto. Se acordó un tercer plazo, con una semana de duración, para observaciones, el cual no fue aprovechado.

Posteriormente, en forma verbal, un participante ha objetado el texto que se sugiere como artículo 77-1 del Código de Trabajo, por apartarse de la concepción de los tratadistas en cuanto al efecto inmediato del despido para la terminación del contrato de trabajo. Esta objeción, comunicada a otros participantes, ha merecido la reflexión de que el legislador puede apartarse de reglas anteriores y, a fortiori, de elaboraciones doctrinales.

La reseña anterior ilustra sobre el laborioso proceso por el cual se ha llegado a los resultados que se recogen en los documentos anexos. Estos se complementan con la información antes suministrada sobre señalamientos divergentes.

Se espera que los trabajos realizados sean de utilidad para la paz social que, en las actuales circunstancias, parece requerir la mayor atención al tema estudiado.

Dr. Bernardo Fernández Pichardo
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y
Políticas de la Universidad Nacional Pedro
Henríquez Ureña

Santo Domingo, noviembre de 1978.

ANTEPROYECTO

DE LEY SOBRE RESTRICCIONES AL EJERCICIO DEL DESAHUCIO.

EL CONGRESO NACIONAL EN NOMBRE DE LA REPUBLICA

CONSIDERANDO: que las disposiciones del Código de Trabajo que regulan el desahucio han sido utilizadas por algunos patronos para ejercer represalias contra los trabajadores en razón de sus actividades sindicales.

CONSIDERANDO: que dichas disposiciones atentan también contra la estabilidad en el empleo a que tiene derecho el trabajador que ha prestado servicios durante largos años en la misma empresa.

CONSIDERANDO: que, por otra parte, el ejercicio del desahucio por el trabajador puede causar perjuicios injustificados al patrono cuando éste ha erogado fondos a fin de que aquél adquiera un adiestramiento técnico o realice estudios que lo capaciten para su labor.

CONSIDERANDO: que, en consecuencia, resultan necesarias ciertas restricciones al ejercicio del desahucio.

HA DADO LA SIGUIENTE LEY

ARTICULO PRIMERO: Se agregan al Capítulo III del Título VI del Libro Primero del Código de Trabajo, los siguientes artículos:

“Art. 76-1.— Se prohíbe al patrono el desahucio de:

“1o. Los trabajadores que sean miembros de la comisión gestora de un sindicato, en un número que no excederá de cinco, desde el momento en que le comuniquen su propósito y

durante el año siguiente; y si obtuvieren el registro del sindicato en ese período, hasta que se cumpla un año contado desde la fecha de dicho registro.

“2o. Los trabajadores que sean miembros del consejo directivo del sindicato, hasta el número de siete si cien trabajadores o menos prestan sus servicios en la empresa; y hasta quince, si en la empresa laboran más de cien trabajadores. Dichos miembros del consejo directivo del sindicato tendrán esta protección desde que se comuniquen sus nombramientos al patrono, mientras ejerzan sus funciones y hasta un año después que hayan cesado en las mismas.

“3o. Los trabajadores que sean miembros de la comisión negociadora del pacto colectivo, en un número que no excederá de tres, cuando no estuvieren protegidos por los ordinales precedentes, desde el inicio de las negociaciones y hasta un año después que se haya suscrito el pacto colectivo.

“Párrafo I.— Cuando los trabajadores se agruparen en diversos sindicatos, registrados o en formación, el número total de los trabajadores de la empresa que estarán protegidos como miembros en funciones de una comisión gestora o de un consejo directivo, se ajustará a las disposiciones contenidas en el ordinal 2o.

“Los sindicatos repartirán entre ellos ese número total. A falta de acuerdo al respecto, el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, distribuirá dicho número entre los distintos sindicatos, en proporción a los trabajadores afiliados. Cualquier distribución no

podrá ser modificada hasta que haya transcurrido un año por lo menos.

“Si un miembro en funciones de la comisión gestora o del consejo directivo de un sindicato que tuviere la protección prevista en este artículo, dejare de tenerla como consecuencia de una distribución realizada conforme al presente párrafo, a partir de ese momento se beneficiará de dicha protección durante un año, en vez del período que le hubiere correspondido de acuerdo con los ordinales 1o. y 2o.

“Párrafo II.— Cuando los miembros de la comisión gestora o del consejo directivo excedieren el número de los trabajadores del sindicato cuyo desahucio está prohibido al patrono, de acuerdo con los ordinales 1o. y 2o. y el Párrafo I, la comisión o el consejo deberá informar expresamente al patrono cuáles de sus miembros tendrán dicha protección y, hasta que esto sea hecho, ninguno se beneficiará de la misma.

“Párrafo III.— Salvo decisión en sentido contrario de la comisión gestora o del consejo directivo del sindicato, el trabajador dejará de tener la protección prevista en este artículo si cesare en sus funciones, por cualquier causa que fuere, dentro del año siguiente a la comunicación al patrono del propósito de formar el sindicato, si fuere el miembro de una comisión gestora, o en el curso del período estatutario de su cargo, cuando se trate de un miembro del consejo directivo de un sindicato, o antes de la firma del pacto colectivo, en el caso de un miembro de la comisión negociadora del mismo; y durante el resto del plazo que habría correspondido a ese trabajador, dicha protección será atribuida a quien lo sustituya en sus funciones. Si la comisión gestora o el consejo directivo del sindicato decidieren mantener la protección al trabajador que cese en una de las funciones indicadas, en el período señalado, su sustituto no se beneficiará de dicha protección.

“Párrafo IV.— La renuncia a la protección establecida en este artículo, por un trabajador que tuviere las funciones antes señaladas, sólo podrá ser realizada ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que lo represente.

“Párrafo V.— Cualquier trabajador amparado

por la protección conferida por este artículo sólo podrá dejar de tenerla en los casos previstos en la última parte del Párrafo I y en el Párrafo IV, previa resolución del comité gestor o del consejo directivo del sindicato que lo apruebe.

“Párrafo VI.— Para la aplicación del presente artículo, las comisiones gestoras o los consejos directivos de los sindicatos harán sus comunicaciones a los patronos mediante cartas, de las cuales darán copias al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones. Las medidas informadas surtirán sus efectos a partir del mismo momento en que fueren aprobadas, si las cartas son entregadas personalmente o enviadas por correo dentro de las setenta y dos horas siguientes.

“Art. 76-2.— Se prohíbe también al patrono el desahucio de cualquier trabajador que haya prestado servicios a la empresa por más de diez años, en forma ininterrumpida o en distintos períodos cuyas duraciones acumuladas sobrepasen dicho lapso.

“Art. 76-3.— Si en violación de las disposiciones de los artículos 76-1 ó 76-2, un patrono ejerciere el desahucio contra un trabajador, este último tendrá derecho a exigir, a su elección:

“1o. Que se le reinstale en el trabajo que desempeña, en cuyo caso su contrato de trabajo continuará vigente y las partes del mismo deberán dar cumplimiento a sus respectivas obligaciones; o

“2o. Que se le paguen de inmediato los salarios que hubiera devengado desde la fecha del desahucio hasta el vencimiento del plazo de su prohibición, en los casos del artículo 76-1, o durante dos años, en el caso del artículo 76-2, además del salario del plazo de aviso previo, del auxilio de cesantía y de cualquier otra prestación laboral que le acordare la ley.

“Párrafo I.— Dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que se le comunique el desahucio, el trabajador elegirá mediante declaración ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones. Si esto no fuere hecho oportunamente, se considerará que el trabajador ha escogido la opción señalada en el ordinal 2o.

Párrafo II. En el caso del artículo 76-2, el patrono quedará exento de la aplicación del ordinal 1o., mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes señaladas en el ordinal 2o., si se trata de un trabajador de confianza o si el trabajador, por el puesto que desempeña o las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el patrono, y el tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

“Art. 76-4.— Si un trabajador ejerce el desahucio contra un patrono que haya erogado fondos a fin de que aquél adquiera un adiestramiento técnico o realice estudios que lo capaciten para su labor, dentro de un período igual al doble del utilizado en el adiestramiento o los estudios y contado a partir del final de los mismos, pero que no excederá de dos años en ningún caso, su contratación por otro patrono, en ese período, comprometerá frente al primer patrono la responsabilidad civil del trabajador y además, solidariamente, la del último patrono siempre que se pruebe su conocimiento de las circunstancias señaladas.

“Párrafo I.— Para estos fines será necesario que previamente el trabajador y el primer patrono hayan presentado al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, una declaración conjunta sobre el adiestramiento técnico o los estudios a realizar, su duración y los fondos que serán erogados para sufragarlos; y que dicha declaración haya sido aprobada por la autoridad que la haya recibido, después de determinar su veracidad.

“Párrafo II.— El Departamento de Trabajo, en todo caso, y la autoridad local que haya recibido esa declaración, deberán dictaminar sobre la vigencia de la misma cuando lo solicite cualquier interesado.

“Párrafo III.— Las declaraciones aprobadas se conservarán en un registro nacional del Departamento de Trabajo y además en registros a cargo de las autoridades locales que las hayan recibido, en su caso. Los dictámenes emitidos de acuerdo con el Párrafo II serán anotados en dichas declaraciones y anexados a las mismas. A

solicitud de cualquier interesado, las autoridades encargadas de los registros podrán expedir copias certificadas de las declaraciones y de los dictámenes así como dar constancia de su inexistencia.

“Párrafo IV.— El Poder Ejecutivo dictará los reglamentos que considere necesarios para la aplicación del presente artículo”.

ARTICULO SEGUNDO: Se agrega al Capítulo IV del Título VI del Libro Primero del Código de Trabajo el siguiente artículo:

“Art. 77-1.— El despido de un trabajador cuyo desahucio está prohibido al patrono de acuerdo con los artículos 76-1 ó 76-2, sólo producirá la terminación del contrato de trabajo cuando tal despido se declare justificado por sentencia que tenga la autoridad irrevocable de la cosa juzgada. Si dicho despido se declara injustificado, el trabajador tendrá los derechos establecidos en el artículo 76-3”.

ARTICULO TERCERO: Se agrega el siguiente párrafo al artículo 85 del Código de Trabajo:

“Párrafo V.— En el caso del artículo 76-4, el trabajador deberá someter previamente su dimisión al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, para que se dictamine si la misma encubre o no un desahucio. Sin el cumplimiento de esta formalidad no se admitirá la dimisión del trabajador. Desde que el trabajador someta el asunto a la autoridad laboral hasta que conozca el dictamen de ésta, quedará interrumpido el plazo previsto en el artículo 87”.

ARTICULO CUARTO: Se modifica el artículo 90 del Código de Trabajo para que rija con el siguiente texto:

“Art. 90.— Si como consecuencia de la dimisión surge contención entre las partes y el trabajador prueba la justa causa invocada por él, el tribunal declarará justificada la dimisión y condenará al patrono a las mismas indemnizaciones que prescribe el artículo 84 para el caso de despido injustificado.

“Además, en esas circunstancias, el tribunal

condenará al patrono al pago inmediato de los salarios que hubiera devengado el trabajador desde la fecha de su dimisión hasta el vencimiento del plazo de la prohibición de desahucio que fuere aplicable de acuerdo con el artículo 76-1, o durante dos años, en el caso del artículo 76-2.

“En cualquier circunstancia, si el patrono prueba que el trabajador incurrió a su vez en faltas que justificarían su despido, el monto de las indemnizaciones podrá ser reducido hasta la mitad.”

ARTICULO QUINTO: Se agrega al artículo 63 del Código de Trabajo el siguiente párrafo:

“Además, cuando la causa de la terminación del contrato de trabajo sea el ejercicio del desahucio por el trabajador, el patrono podrá señalar, si fuere el caso, la vigencia de una declaración aprobada por el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, de acuerdo con el Párrafo I del artículo 76-4, con la indicación de su fecha, así como la señalada causa de terminación del contrato.”

DADA en Santo Domingo, etc.

PARTICIPANTES

EN SESIONES DE LAS MESAS REDONDAS
EN LAS CUALES SE DISCUTIO EL TEMA
(2 Y 30 DE SEPTIEMBRE Y 18 DE NOVIEMBRE DE 1978)

Prof. José Ml. Albuquerque Carbuccia (UNPHU)
Prof. Rafael Albuquerque de Castro (UASD)
Dr. Manuel Bergés Coradín (ADORI)
Prof. Manuel Bergés Chupani (UNPHU)
Prof. Ana Rosa Bergés de Farray (UNPHU)
Señor Eliseo Candelario (CASC)
Prof. José Cruz Pichardo (ADOPA)
Señor Manuel de Jesús Durán (FEDELAC)
Dr. Nelson Eddy Carrasco, abogado.
Señor Néstor Julio Encarnación (FENSA)
Prof. Darío Fernández Espinal (UNPHU)
Prof. Bernardo Fernández Pichardo (UNPHU)
Prof. Ramón García Gómez (UCMM)
Prof. Almanzor González Canahuate (UASD)
Prof. Lupo Hernández Rueda (UNPHU)
Prof. Porfirio Hernández Quezada (UNPHU)
Dr. Virgilio Hoepelman (COCAIDN)
Señor Adriano López Pereyra (MSUO)
Prof. Rafael Luciano Pichardo (UNPHU)
Señor Ciprián Manzueta (FEDELAC)
Dr. Antonio Martínez Ramírez (CPRD)
Dr. Pablo Nadal (AIHE)
Lic. Zoilo Núñez Salcedo, abogado
Señor Luis Ozuna (FENSA)
Dr. Salvador Paradas (AIRD)
Señor Eugenio Pérez Cepeda (CGT)
Dr. Luis Pichardo Cabral (CPRD)
Prof. Juan Francisco Puello Herrera (UNPHU)
Prof. Juan Rafael Jorge García (UCMM)
Dr. Adolfo Pumarol (ADORI y CNHE)
Dr. Hugo Ramírez Lamarche, abogado

Prof. José Darío Suárez (UCMM)
 Dr. Julio Aníbal Suárez, abogado.
 Lic. Jorge Suncar Rojas, abogado.
 Dr. José A. Turull (AEIH)
 Lic. Jacobo Valdez Albizu, abogado
 Prof. Emigdio Valenzuela (UNPHU)
 Lic. Mariana Vanderhourst, abogada
 Lic. Luis Vilches, abogado

Las siglas entre paréntesis indican las universidades en las cuales enseñan los profesores de derecho participantes o las organizaciones representadas. Dichas instituciones son las siguientes:

ADOPA: Asociación Dominicana de Profesionales en Administración.
 ADORI: Asociación Dominicana de Relaciones Industriales, Inc.
 AEIH: Asociación Empresas Industriales Herrera, Inc.
 AIHE: Asociación Interamericana de Hombres de Empresas
 AIRD: Asociación de Industrias de la República Dominicana
 CASC: Confederación Autónoma de Sindicatos Cristianos
 CGT: Central General de Trabajadores
 CNHE: Consejo Nacional de Hombres de Empresa
 COCAIDN: Cámara Oficial de Comercio, Agricultura e Industria del Distrito Nacional.
 CPRD: Confederación Patronal de la República Dominicana.
 FEDELAC: Federación Dominicana de Ligas Agrarias Cristianas.
 FENSA: Federación Nacional de Sindicatos Azucareros.
 MSUO: Movimiento Sindical de la Unidad Obrera
 UASD: Universidad Autónoma de Santo Domingo
 UCMM: Universidad Católica Madre y Maestra
 UNPHU: Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña.

EXPLICACIONES

RESPECTO DE ANTEPROYECTO DE LEY SOBRE RESTRICCIONES AL EJERCICIO DEL DESAHUCIO

Se procura crear ciertas restricciones al ejercicio del desahucio, tanto para el patrono como para el trabajador, actualmente inexistentes en nuestro ordenamiento jurídico, en vista de intereses que se considera ameritan protección legislativa mediante las normas que se formulan.

I. RESTRICCIONES AL EJERCICIO DEL DESAHUCIO POR EL PATRONO.

Están contenidas en los artículos 76-1, 76-2, 76-3 y 77-1 que se sugiere agregar al Código de Trabajo, según los ARTICULOS PRIMERO y SEGUNDO del anteproyecto. Su propósito es proteger la estabilidad, en el empleo, de trabajadores que sean promotores o dirigentes de sindicatos o que tengan más de diez años de servicios en la empresa. A continuación se comentan las reglas que prohíben el desahucio respecto de esas categorías de trabajadores y después se señalan las sanciones y otras medidas destinadas a asegurar su eficacia.

A. PROHIBICION RELATIVA A DIRIGENTES DE SINDICATOS DE TRABAJADORES.

En el artículo 76-1 se plantea la prohibición del desahucio por el patrono respecto de trabajadores que sean miembros de la comisión gestora o del consejo directivo de un sindicato o de la comisión negociadora de un pacto colectivo.

Se considera necesaria esta medida para hacer posible el ejercicio efectivo de los derechos sindicales de parte de los trabajadores, porque los mismos resultan ilusorios con frecuencia frente a la posibilidad del desahucio por el

patrono como respuesta a las reclamaciones sustentadas.

En los ordinales 1o., 2o. y 3o. de dicho artículo se indican los números de trabajadores de la empresa que, como miembros en funciones de los señalados órganos sindicales, tendrían derecho a esa protección, así como los plazos en que estarían cubiertos por la misma, los cuales comprenderían períodos correspondientes al desempeño de los respectivos cometidos, así como un año después del cumplimiento de éstos.

Asimismo se prevén en ese artículo:

—La eventual existencia de una pluralidad de sindicatos que agrupen los trabajadores de la empresa y la distribución, entre esos sindicatos, del número total de los protegidos como miembros de las comisiones gestoras o de los consejos directivos; número que sería igual al fijado para los miembros del consejo directivo de un sindicato único (Párrafo I).

—El caso de que los miembros de la comisión gestora o del consejo directivo excedieren el número de los trabajadores pertenecientes al sindicato cuyo desahucio está prohibido al patrono, para señalar la información que en consecuencia debe comunicarse a éste (Párrafo II).

—La situación suscitada por el hecho de que un dirigente sindical cuyo desahucio esté prohibido al patrono, cese en sus funciones antes del término previsto para las mismas (Párrafo III).

—Las formas de la renuncia a la protección establecida en el artículo 76-1, así como la

limitación de los casos en los cuales el trabajador puede dejar de tener esa protección (Párrafos IV y V).

—Las formas y los efectos de las comunicaciones de las comisiones gestoras o de los consejos directivos de los sindicatos a los patronos (Párrafo VI)

B. PROHIBICION CONCERNIENTE AL TRABAJADOR CON MAS DE DIEZ AÑOS DE SERVICIOS EN LA EMPRESA.

En el artículo 76-2 se propone la prohibición definitiva del ejercicio del desahucio por el patrono respecto del trabajador que tenga más de diez años de servicios en la empresa, ininterrumpidos o en distintos períodos.

Se considera que un trabajador que ha prestado servicios durante el lapso señalado, ha demostrado ampliamente que es valioso para la actividad productiva de la empresa y merecedor de la estabilidad en su empleo, que le procuraría la señalada prohibición. Asimismo se estima injusto que en esas condiciones el patrono pueda romper libérrimamente el contrato de trabajo.

C. SANCIONES Y OTRAS MEDIDAS PARA HACER EFECTIVAS LAS PROHIBICIONES

En el caso de que el patrono violare cualquiera de las señaladas prohibiciones, en el artículo 76-3 se establece el derecho del trabajador a elegir la sanción, pudiendo escoger entre la reinstalación en su trabajo o el pago inmediato de los salarios que hubiere devengado desde la fecha del desahucio hasta el vencimiento del plazo de la prohibición, si se tratare de un dirigente sindical, o durante dos años, si fuere un trabajador con más de diez años de servicios, aparte de las otras prestaciones legales por el desahucio y por otros conceptos.

En el Párrafo I del mismo artículo 76-3 se prevé la forma y el plazo para que el trabajador pueda hacer dicha elección y la consecuencia de su inobservancia.

En el Párrafo II de dicho artículo se

establece, para el caso del trabajador con más de diez años de servicios, que no se aplique la reinstalación cuando se trate de un trabajador de confianza o si el tribunal considera que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, en circunstancias de contacto directo y permanente entre el patrono y el trabajador.

Por otra parte, se agregan otras medidas indispensables para que sean efectivas las prohibiciones y su sanción, pues evitan que éstas puedan ser soslayadas con el despido u otras prácticas mediante las cuales se pudiere querer constreñir al trabajador a presentar su dimisión.

Al efecto, en el artículo 77-1 que se sugiere añadir al Código de Trabajo (ARTICULO SEGUNDO del anteproyecto) se propone que el despido de un trabajador cuyo desahucio esté prohibido, sólo produzca la terminación del contrato de trabajo cuando se declare justificado por sentencia que tenga la autoridad irrevocable de la cosa juzgada; y si el despido se declara injustificado, que el trabajador tenga los derechos establecidos en el artículo 76-3. Estas medidas se apartan del efecto usualmente atribuido al despido para la terminación inmediata del contrato, persiguiendo un cambio que es posible por vía legislativa.

Además, para los fines arriba indicados, se plantea la reforma del artículo 90 del Código de Trabajo (ARTICULO CUARTO del anteproyecto) consistente en intercalar un párrafo al texto actual, para aplicar una disposición similar a la contenida en el ordinal 2o. del artículo 76-3, cuando se declare justificada la dimisión de un trabajador amparado por las disposiciones de los artículos 76-1 ó 76-2.

II. RESTRICCIÓN AL EJERCICIO DEL DESAHUCIO POR EL TRABAJADOR.

A. LA SITUACION PREVISTA Y SU SANCION.

En el artículo 76-4, que se sugiere añadir al Código de Trabajo en el ARTICULO PRIMERO del anteproyecto, se prevé el caso del patrono que erogue fondos a fin de que el trabajador adquiera un adiestramiento técnico o realice estudios que lo capaciten para su labor.

Se considera del legítimo interés del patrono que se proteja esta inversión realizada para el mejoramiento de los recursos humanos de su empresa, así como que es justo que la aproveche mediante la utilización de los servicios del trabajador durante cierto tiempo.

De acuerdo con criterio seguido en la administración de personal, se fija este tiempo como el doble del empleado en el adiestramiento o los estudios, pero con un límite de dos años.

Si el trabajador ejerce el desahucio, en las condiciones y en el tiempo indicados, y contrata sus servicios con otro patrono, se declara que este hecho compromete frente al primer patrono la responsabilidad civil del trabajador. Pero, además, se establece la obligación solidaria del segundo patrono en dicha responsabilidad civil, cuando se pruebe su conocimiento de las circunstancias. De este modo se garantiza el derecho a indemnización del primer patrono, que de otro modo resultaría ilusorio en el caso de insolvencia del trabajador.

Además de ofrecer una legítima protección al patrono en los supuestos señalados, con la regla planteada se espera, al mismo tiempo, fomentar la erogación de fondos por el patrono para los propósitos indicados, lo cual redundará en una mejor preparación de los trabajadores para prestar servicios calificados.

B. MEDIDAS DE VERIFICACION Y DE PUBLICIDAD

En ciertas reglas adicionales se ha tenido en cuenta la necesidad de medidas que permitan determinar la realidad de los casos, proveer la publicidad necesaria y evitar dificultades e incertidumbres perjudiciales para la celebración de contratos de trabajo, que pudieran derivarse del temor a incurrir en responsabilidad civil.

Por eso, para los fines del artículo 76-4 se requiere, en el Párrafo I del mismo, una declaración previa del trabajador, junto con el patrono que vaya a erogar fondos para los fines

señalados. Además, según el mismo párrafo y el siguiente, marcado como II, se dispone la intervención de la autoridad laboral, tanto para aprobar dicha declaración, después de determinar su veracidad, como para dictaminar sobre la vigencia de la misma. Por otra parte, en el párrafo III se organizan registros de las declaraciones aprobadas y la anotación y el archivo de los dictámenes de la autoridad laboral. A fin de que puedan completarse estas previsiones, el Párrafo IV consagra la facultad del Poder Ejecutivo de dictar los reglamentos que considere necesarios para la aplicación de dicho artículo.

A fin de evitar que el trabajador pueda soslayar la indicada responsabilidad civil, disfrazando su desahucio, en el Párrafo V que se propone para el artículo 85 del Código de Trabajo, según el ARTICULO TERCERO del anteproyecto, se exige que el trabajador que se encuentre en la situación del artículo 76-4, someta su dimisión previamente a la autoridad laboral para que ésta dictamine si dicha dimisión encubre o no un desahucio.

Además se dispone que, mientras se realiza ese procedimiento, se interrumpe el plazo del artículo 87 del mismo Código. Por otra parte se establece que la inobservancia de la formalidad hace inadmisibles las dimisiones.

Finalmente, en el párrafo que se sugiere agregar al artículo 63 del Código, de conformidad con el ARTICULO QUINTO del anteproyecto, se establece, como una medida de publicidad adicional, la posibilidad de que en el certificado a expedir, a la terminación del contrato de trabajo, el patrono pueda señalar la vigencia de una declaración aprobada por la autoridad laboral, de acuerdo con el Párrafo I del artículo 76-4, en el caso de desahucio ejercido por el trabajador.

Dr. BERNARDO FERNANDEZ PICHARDO
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Políticas de la
Universidad Nacional Pedro
Henríquez Ureña