

Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña

Fundada el 21 de abril de 1966

***Catedra Magistral de Derecho Laboral
Dr. Lupo Hernández Rueda***

Grandes Decisiones de la Suprema Corte de Justicia en Materia Laboral

Dr. Julio Anibal Suárez

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Escuela de Derecho
Sala "Max Henríquez Ureña", Recinto E. O. Garrido Puello
Santo Domingo, D. N., República Dominicana
28 de septiembre del 2000**

Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña

Fundada el 21 de abril de 1966

***Catedra Magistral de Derecho Laboral,
Dr. Lupo Hernández Rueda***

Grandes Decisiones de la Suprema Corte de Justicia en Materia Laboral

Dr. Julio Anibal Suárez

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Escuela de Derecho
Sala "Max Henríquez Ureña", Recinto E. O. Garrido Puello
Santo Domingo, D. N., República Dominicana
28 de septiembre del 2000**

GRANDES DECISIONES DE LA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA
EN MATERIA LABORAL.

—Colección de la Ley de la Corte Suprema
de Justicia—
—Colección de la Ley de la Corte Suprema
de Justicia—
—Colección de la Ley de la Corte Suprema
de Justicia—

GRANDES DECISIONES DE LA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA
EN MATERIA LABORAL.

Conferencia del Dr. Julio Aníbal Suárez
dentro de la cátedra magistral Dr. Lupo
Hernández Rueda.

**GRANDES DECISIONES DE LA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA
EN MATERIA LABORAL.**

**Conferencia del Dr. Julio Aníbal Suárez
dentro de la cátedra magistral Dr. Lupo
Hernández Rueda.**

Me resulta doblemente significativo participar como conferencista invitado en esta cátedra magistral, en primer lugar porque está dirigida a honrar en vida al más consagrado y prolífico de los autores de derecho del trabajo del país, quien comparte su tiempo no solo creando doctrina, sino también enseñanza en las aulas universitarias, en congresos y seminarios nacionales e internacionales, como profesor y expositor y ayudando a fortalecer la jurisprudencia nacional, con su participación en los tribunales como abogado litigante.

En segundo término, porque de ese profesor recibí, de manera directa y personal, mientras fui su asistente, título que utilizo para dar mayor categoría a mi labor como mecanógrafo en mis años de estudiante, mis primeras orientaciones sobre la materia, lo que fue determinante para que mi ejercicio profesional se enmarcara dentro del área del Derecho del Trabajo, hasta llegar a la posición que más debe honrar a un abogado, el de Juez de la Suprema Corte de Justicia, que en cierta forma se la debo a él por lo mucho que

contribuyó a mi superación con su estímulo permanente cuando fui su subalterno y por la necesidad del estudio y la preparación a que me ví sometido, para ser su digno rival en las lides profesionales. Es obvio que me refiero al Dr. Lupo Hernández Rueda, con cuyo nombre se honra esta cátedra magistral.

Para reconocer a tan calificado profesor, voy a enfocar el tema sobre las grandes decisiones de la Suprema Corte de Justicia en materia laboral, limitada no tan sólo al período en que me ha correspondido ser miembro de la Cámara de Tierras, Laboral, Contencioso Administrativo y Contencioso Tributario, sino desde que tiene aplicación en el país, el actual Código de Trabajo, en el año 1992.

Antes quiero hacer algunas precisiones sobre el papel de la Suprema Corte de Justicia en la formación de la jurisprudencia y la finalidad del recurso de casación, indicando las diferencias existentes entre el ejercicio de la casación en materia civil y en materia laboral.

El acta de nacimiento de la Suprema Corte de Justicia es la misma que la de la República. La llamada Constitución de San Cristóbal, del 6 de noviembre de 1844, a la vez que certifica el nacimiento de la República, constituyó a la Suprema Corte de Justicia, dándole como una de sus atribuciones la facultad de conocer los recursos de nulidad contra las

decisiones dictada en última instancia por las Cortes de Apelación, atribuyéndole competencia para mantener la uniformidad de la jurisprudencia, lo que le permitía examinar, con esa finalidad, las sentencias que hubieren adquirido la autoridad de la cosa irrevocablemente juzgada, haciendo las correcciones y adaptaciones de lugar, pero sin que su labor afectara a las partes litigantes.

Sin embargo la modificación constitucional del año 1854, eliminó el recurso de nulidad, por lo que la Suprema Corte de Justicia fue convertida en un tribunal de apelación, hasta que finalmente en el año 1908, se le otorgaron las funciones de Corte de Casación, las que aún reconoce la Constitución vigente, al indicar en su artículo 67, que a la Suprema Corte de Justicia, entre otras atribuciones le corresponde "conocer de los recursos de casación de conformidad con la ley"

Esas funciones son reguladas por la ley sobre procedimiento de casación número 3726, del 29 de diciembre del año 1953, que en su artículo primero establece que "La Suprema Corte de Justicia decide como Corte de Casación si la ley ha sido bien o mal aplicada en los fallos en última o única instancia pronunciados por los tribunales del orden judicial. Admite o desestima los medios en que se basa el recurso, pero sin conocer en ningún caso del fondo del asunto". A esto debemos agregar que a pesar de no ser la

Cámara de Cuentas un tribunal judicial, sus decisiones son recurribles en casación al ejercer funciones de Tribunal Superior Administrativo, al tenor de la ley 3835, del año 1954.

Como se observa el recurso de casación persigue la anulación de la sentencia impugnada, bajo el alegato de que al dictarse ésta se violó la ley, para lo cual la corte de casación debe limitarse a examinar los aspectos jurídicos, sin penetrar en el conocimiento de los hechos, pues de hacerlo se constituiría en un tercer grado de jurisdicción y no en un tribunal de derecho.

A pesar de que la Corte de Casación no conoce los hechos, debe controlar la apreciación que de éstos hagan los jueces del fondo, para determinar si a los mismos no se le ha atribuido su verdadero sentido, o sea si han sido alterados, caso éste en el cual producen efectos distintos a los que deben producir por su propia naturaleza, lo que conduce a la Suprema Corte de Justicia a hacer un análisis de ellos.

Para el Lic. Federico C. Alvarez, "La finalidad del recurso de casación se limita a una censura de las decisiones de última instancia, por medio de una acción disciplinaria contra la actividad técnica del juez, a fin de impedir que estos fallos finales adquieran autoridad de cosa juzgada irrevocablemente, si no contienen la evidencia de que el juez dictó en su fallo la misma solución consagrada por la regla legal que le es aplicable, y que llegó a ese resultado

realizando todas las operaciones lógicas y jurídicas que la ley prescribe para que su decisión sea válida" (Finalidad del recurso de Casación, pagina 6).

En razón de esa limitación, la Corte de Casación no sustituye la sentencia, en caso de que considerare que ésta contiene alguna violación a las normas jurídicas, sino que debe enviar el asunto por ante un tribunal de igual categoría al que dictó la sentencia casada, salvo cuando se trata de decisiones emanadas del Tribunal Superior de Tierras, el Tribunal Contencioso Tributario, Contencioso Administrativo y los de justicia policial y militar, casos en los que deben ser enviados por ante el mismo tribunal. Sin embargo, si al anularse una decisión la corte de casación estima que no queda nada pendiente por juzgar, la casación se hace por vía de supresión y sin envío con lo que el asunto es resuelto de manera definitiva.

Las decisiones que toma la Suprema Corte de Justicia, en ocasión de un recurso de casación, son las siguientes: Rechazo del recurso si determina que la sentencia recurrida se dió en cumplimiento de la ley; Casación con envío a otro tribunal de igual categoría o al mismo tribunal, como ya vimos anteriormente y casación por vía de supresión y sin envío. También se produce la inadmisibilidad del recurso, que mayormente son causadas, en materia laboral, por falta de desarrollo de los medios y por no contener la

sentencia impugnada condenaciones mayores al monto de veinte salarios mínimos, y la caducidad por notificación tardía del memorial de casación.

Peculiaridades de la casación en materia laboral.

El ejercicio del recurso de casación en materia laboral difiere del recurso de casación en materia civil, en los siguientes aspectos:

- Mientras el artículo primero de la ley sobre procedimiento de casación, dispone que las sentencias susceptibles del recurso, son las dictadas en última o en única instancia, el artículo 482, del Código de Trabajo limita el recurso contra las sentencias dictadas en última instancia, significando con ello que aquellas decisiones que no están sometidas al doble grado de jurisdicción no pueden ser recurridas en Casación.

Otra limitación se encuentra en las disposiciones del artículo 641 del Código de Trabajo, que condiciona la admisibilidad del recurso de casación a que la sentencia impugnada contenga condenaciones que excedan al monto de veinte salarios mínimos.

No obstante la Suprema Corte de Justicia ha decidido que cuando una ley declara que la sentencia no es susceptible de ningún recurso, “es a condición de que la sentencia impugnada no contenga ninguna

violación a la Constitución de la República, ni incurra en un error grave, un exceso de poder o desconocimiento del derecho de defensa de una de las partes”, admitiendo en consecuencia el recurso de casación, cuando el fallo impugnado contiene alguna de esas violaciones. (2 de septiembre de 1998, B. J. 1064, paginas 433-438).

- El recurso se interpone mediante escrito depositado en la secretaría del tribunal que dictó la sentencia, en el plazo de un mes a partir de la notificación, mientras que en materia civil se deposita en la Secretaría de la Suprema Corte de Justicia, en el plazo de dos meses. Los documentos son remitidos junto al expediente por el Secretario del tribunal que dictó la sentencia y no por la parte recurrente.

Mientras la ley de procedimiento de casación, en sus artículos 6 y 7, establece la necesidad de emplazar al recurrido, en el plazo de 30 días, a partir de la fecha en que fue proveído el auto en que se autoriza al emplazamiento, la ley laboral sólo obliga a la notificación del memorial, en el plazo de 5 días a partir del depósito del escrito contentivo del recurso de casación, sin necesidad de obtener un auto de emplazamiento.

Por otra parte, la audiencia podrá ser fijada antes del vencimiento del plazo de quince días otorgado al recurrido para la presentación del memorial de defensa, tan pronto el mismo se produzca, teniendo también la peculiaridad de que en otras materias la constitución de abogado es previa al depósito del memorial de defensa, mientras que en ésta la constitución de abogado se hace después que se produzca ese depósito.

No existe el trámite de pase del expediente al Procurador General de la República, porque no se exige el dictamen de ese funcionario, como ocurre en las demás materias.

Por último el plazo para ser decidido el recurso es de un mes, contrario al de tres meses para otros asuntos y al casarse la sentencia el expediente es enviado directamente por la Corte de Casación al tribunal de envío y si se rechaza el recurso, se devuelve al tribunal de donde procede la sentencia recurrida, algo que no sucede en materia civil y comercial.

Periodo desde la entrada vigencia actual Código hasta Agosto, 1997:

Aunque nuestro propósito es analizar las decisiones jurisprudenciales, mas recientes, vamos previamente a resumir los primeros fallos de la Suprema Corte de Justicia a partir de la nueva legislación, en el período en

que el alto tribunal estaba compuesto por los jueces que antecieron a los actuales, para que quienes tengan acceso a este trabajo puedan hacer una comparación de dos épocas en la vida de la Corte de Casación del país.

En su primera sentencia, dictada el día 22 de marzo del año 1995, nuestra Corte de Casación sentó el criterio de que el papel activo del juez laboral le da facultad de "conceder prestaciones que la ley acuerda a los trabajadores, aun cuando estos no las hubieren reclamado expresamente, siempre que resulten de la naturaleza jurídica de la demanda, de las pruebas aportadas al debate y correspondan a los derechos legalmente consagrados en favor de los mismos "

Para esas consideraciones, la Suprema Corte de Justicia, se basó además, en el principio de que " los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia ", señalando de manera expresa, que por la sola causa de que se otorguen prestaciones de esa manera, el juez no incurre en el vicio de extra o ultra petita.

A nuestro juicio con esa decisión la Corte de Casación reconoce en el papel activo del juez laboral amplísimos poderes, que podrían estar fundamentado en las disposiciones del artículo 534 del Código de Trabajo, que faculta al juez a "suplir de oficio cualquier medio de derecho". Esa decisión, revela además, aunque no lo dice expresamente, que a criterio de la

Corte de Casación la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores se extiende más allá del ámbito contractual, contrario a lo expresado por la exposición de motivos del viejo Código de Trabajo al referirse al antiguo IV principio fundamental, que hoy es, el V principio, que entendía que ésta sólo era aplicable durante la vigencia del contrato de trabajo.

La decisión también reconoció a una mujer embarazada derecho al disfrute de cinco meses de salarios que consagra el artículo 233 del Código de Trabajo, para el caso de la mujer embarazada o la de aquella, que no habiendo transcurrido seis meses del parto, fuere despedida, sin previa indagación de la Secretaría de Estado de Trabajo, así como un día de salario por cada día de retardo en el pago de las indemnizaciones de las prestaciones laborales, al tenor del artículo 86 del Código de Trabajo. También le reconoció los seis meses que establece el artículo 95, para el caso de despido injustificado.

Como consecuencia de ese fallo, la Corte de Casación, creemos que sin proponérselo, admitió la posibilidad del pago de indemnizaciones que tienen causas distintas, una para los casos de desahucio y otra para demandas por despido injustificado.

La actual Corte de Casación admite la facultad de los jueces del fondo a conceder derechos, que no han sido solicitados en la demanda introductiva, así como la validez de los fallos extra y ultra petita, pero ha limitado su

posibilidad al tribunal de primer grado, fundamentado en el principio de que el apelante no puede resultar perjudicado de su propio recurso y para garantizar el derecho de defensa del demandado, que podría resultar lesionado en caso de que se permitiera la extensión de una demanda en grado de apelación. (19 de enero del año 2000).

Sobre el fallo extra petita, la Corte de Casación actual indicó que este se manifiesta cuando el tribunal decide sobre asuntos en los cuales no se le ha formulado ninguna solicitud, y “que la ausencia o no de un alegato, el cual sirve para la formación del criterio de un juez, no determina el alcance de una decisión” no pudiendo verse como un fallo extra petita, el establecimiento de un hecho no alegado por una parte, pero surgido de la apreciación de las pruebas hecha por el tribunal. (Sentencia 15 de julio 1998).

En cuanto a las condenaciones de las indemnizaciones por aplicación del artículo 95 y el día de salario por cada día de retardo en el pago de las indemnizaciones por omisión del preaviso y la cesantía, en forma reiterada la Suprema Corte, ha considerado que ambas indemnizaciones son excluyentes entre sí y que no es posible el disfrute de ambos beneficios de parte de un demandante, porque en la terminación de un contrato de trabajo no pueden existir las figuras del despido y del desahucio.

Otro aspecto interesante de la sentencia comentada es que la misma consideró que la notificación del estado de embarazo que exige el artículo 232, del Código de Trabajo, a la trabajadora puede hacerse por cualquier medio y no necesariamente por escrito, como algunos plantean. En la actualidad se mantiene ese criterio, agregándose que por la percepción visual de un estado de embarazo avanzado, el empleador puede llegar a tener conocimiento de la situación de la trabajadora a los fines de garantizarle la protección en el empleo.

En otra decisión de la misma fecha, la Suprema Corte de Justicia consideró que para que la aquiescencia a una sentencia pueda ser una causa de inadmisibilidad, es necesario que esta constituya "una sumisión a todos los puntos o aspectos decididos por la misma y la renuncia a ejercer la vía de recurso, y no cuando la aquiescencia recae sobre uno o algunos de los puntos o aspectos decididos por la sentencia y el aquiescente mantiene su recurso.

Esa decisión sirvió para que la Suprema orientara en el sentido de que la única exigencia que hace la ley, al recurrente en apelación es el depósito de un escrito o la formulación de una declaración en la Secretaría de la Corte, contentivo del recurso de apelación, sin obligación de depositar documentos en ese momento y que la obligación de notificación a la parte apelada corresponde al Secretario y no al recurrente, tal como lo dispone el artículo

625 del Código de Trabajo, siendo una facultad del recurrente la notificación a la contraparte y no una obligación.

La decisión predominante en la actualidad es de que sí bien el Código de Trabajo no establece el momento del depósito de los documentos en grado de apelación, debe entenderse que es cuando se deposita el escrito contentivo del recurso de apelación o el de defensa, en vista de que el artículo 631 del Código de Trabajo, dispone que la producción de nuevos documentos al tenor del artículo 544, deberá hacerse ocho días antes, por lo menos del fijado para la audiencia.

Con una decisión del día 24 de marzo del año 1995, la Suprema Corte de Justicia hizo dos enfoques de mucho interés para la interpretación de la nueva legislación. Esos enfoques tienen que ver con la facultad que otorga el artículo 391 del Código de Trabajo, a la Corte de Trabajo de determinar que el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical, obedece o no a una falta, su gestión, función o actividad sindical, declarando nulo el despido que no haya sido sometido a ese preliminar.

Fijó el criterio, nuestro más alto tribunal de justicia, de que la decisión de la Corte de Trabajo en ese sentido no es una sentencia en última o en única instancia sino una simple resolución administrativa, que no tiene autoridad de cosa juzgada, por haber sido dictada en Cámara de Consejo y sin haber sido

oídos o debidamente citados los recurrentes, por lo que no es susceptible de ser impugnada mediante el recurso de casación.

También consideró, que a pesar de que la Corte estimare que el despido no fué como consecuencia de su gestión o actividad sindical, no implica que el despido fuere justificado y que en consecuencia, el trabajador afectado por la decisión podría "apoderar al Juzgado de Trabajo correspondiente para hacer valer sus derechos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 8, inciso j, de la Constitución de la República " que prohíbe que alguien sea "juzgado sin haber sido oído o debidamente citado".

Se mantiene esa posición jurisprudencial en cuanto a que la decisión tiene un carácter de resolución administrativa. pero se corrige el error que refiere que la decisión se toma sin haber sido oídos o debidamente citados las partes, lo que sí debe hacer el tribunal por mandato del artículo 85 del reglamento 258-93, para la aplicación del Código de Trabajo, que organiza la celebración de una audiencia, a la que deben ser citados los involucrados. precisándose que la resolución que determina que sí procede el despido no califica el mismo. No indica que él es justificado, sino que no tiene como causa la actividad sindical del trabajador protegido por el fuero, por lo que aún

cuando se autorice el despido, éste podría ser calificado de injustificado como consecuencia de una demanda en pago de prestaciones laborales.,

La novedad del Código de Trabajo, al consagrar en el artículo 640, que el recurso de casación se interpondrá mediante escrito dirigido a la Suprema Corte de Justicia, depositado en la Secretaría del tribunal que dictó la sentencia, acompañado de los documentos, si lo hubiere, fué puesto de relieve por la decisión de la Suprema Corte de Justicia de fecha 27 de noviembre de 1995, donde declaró que "el depósito de un memorial de casación en la secretaria de la Suprema Corte de Justicia, no es la forma prescrita para interponer el recurso de casación en esta materia". Como consecuencia de ese razonamiento, la Corte de Casación rechazó una fusión de recursos, al estimar que el recurso depositado en la Secretaria de la Suprema Corte era inexistente.

Esa decisión también consideró que el juez no está obligado a ponderar documentos aportados al litigio, cuando esos documentos carecen de todo contenido útil, aunque no explica como una Corte podría determinar la utilidad de una documentación, sin su previa ponderación.

Por último, en su decisión de fecha 20 de diciembre del referido año 1995, se decidió que el empleador que alega que un sindicato fué constituido con menos de veinte miembros, debe hacer la prueba de ese alegado. También consideró "que la determinación de las funciones desempeñadas por los

trabajadores al momento de la formación de un sindicato, para establecer el número mínimo de trabajadores, que de acuerdo con la ley debe integrar el comité gestor del mismo, es una cuestión de hecho, de la soberana apreciación de los jueces del fondo'', que escapan al control de la casación, salvo que incurran en la desnaturalización de los hechos y los documentos.

Entremos en el análisis de las decisiones de la actual Corte de Casación.

Los plazos.

El artículo 495 del Código de Trabajo, dispone que los días no laborables comprendidos en un plazo no son computables, pero el artículo no precisa cuales son esos días no laborales, si se refiere los días en que no hay labor de acuerdo al calendario o a los días en que no funcionan los tribunales, lo que hizo que la Corte de Casación decidiera que dicho artículo alude a los que por ley son declarados no laborables, incluidos todos los domingos del año, con lo que se excluye el sábado, el que sólo se omite en el cómputo, cuando el plazo para la actuación se venza ese día, motivado a que éstas actuaciones se realizan por antes los tribunales laborales, que no funcionan ese día. (Septiembre, 27, 2000).

Consideró la Suprema Corte de Justicia además, que el plazo de la prescripción para el inicio de una demanda, no es un plazo procesal, por lo que

no se le aplica la disposición del artículo 495, que excluye los días no laborables. (Mayo 13, 1998).

Fianza judicatum solvi.

A pesar de que el artículo 16 del Código Civil, dispone que en todas las materias el extranjero transeúnte debe depositar una fianza para garantizar las condenaciones que en su contra puede dar lugar una demanda por él iniciada, la Corte de Casación estimó que en materia laboral no tiene aplicación esa exigencia, porque el IV principio fundamental del Código de Trabajo dispone la aplicación sin distinción a dominicanos y extranjeros de las leyes del trabajo, mientras que el VII Principio prohíbe la discriminación por sexo, edad, raza y ascendencia nacional, principios éstos que se desconocen cuando al demandante extranjero se impone una condición que al demandante nacional no se le exige.

También se basó la Corte, en el hecho real de que cuando un empleador contrata a un extranjero transeúnte, para que le preste sus servicios personales, está violando las leyes de migración, que prohíbe la contratación de trabajadores con ese estatuto, lo que no podría invocar el empleador para impedir las acciones en su contra, por impedirlo el principio de que nadie puede prevalerse de su propia falta.

Otras consideraciones dadas por la decisión comentada se fundamentan en la liberación del pago de impuesto que en materia laboral prescribe el artículo 729 del Código de Trabajo y que persigue facilitar el acceso a la justicia a los trabajadores, interés que se ve frustrado cuando a éste se le exige el depósito de una fianza para poder reclamar sus derechos y que trae como consecuencia el fomento de la contratación de extranjeros ilegales en desmedro del trabajador dominicano, frente a quienes los empleadores no cumplen con sus obligaciones contractuales y legales, por la seguridad que le daba la exigencia de la fianza previa, de que éstos no los reclamarían judicialmente. (Septiembre año 1997).

Restricción al recurso de apelación.

El artículo 619 del Código de Trabajo elimina el recurso de apelación contra las sentencias de los Juzgados de Trabajo que decidan sobre demandas cuya cuantía sea inferior al monto de diez salarios mínimos, en torno a esa disposición ha sido decidido que el mismo no es contrario a la Constitución de la República, porque ésta no prohíbe, en modo alguno, que el legislador dicte leyes adjetivas que establezcan que una sentencia o decisión cualquiera, no sea susceptible de determinado recurso o de ningún recurso, siempre que a las

partes se les garanticen el ejercicio del derecho de defensa, lo que está contemplado en materia para las facilidades que les otorga a éstas para que ejerzan sus derechos y presenten sus medios de defensa.

Sobre la aplicación de dicho artículo se ha decidido además que la tarifa de salarios mínimos que se toma en cuenta es la correspondiente a la categoría del trabajador y no la del salario mínimo nacional. También que en el cómputo del monto de la demanda se toma en cuenta las condenaciones del artículo 95, para el caso de despido injustificado y que cuando en la demanda se solicita la condena fijada por el artículo 86 del Código de Trabajo se considera que se trata de una demanda con un monto indeterminado, por lo que el recurso es admisible.

Asimismo se ha considerado que si un grupo de trabajadores ha lanzado una demanda en común, dando ésta lugar a una sola sentencia, se toma en cuenta el monto total de las reclamaciones de todos los trabajadores y no de manera individual, pues lo que persigue el legislador con la prohibición del recurso es limitar éste a los casos en que por su modicidad no requieren ir más allá del Juzgado de Trabajo, y en las demandas colectivas aunque para los

trabajadores individualmente el monto sea módico, para el empleador puede no serlo.

Terminación del contrato.

a) Mutuo consentimiento.

Sobre esta forma de terminación del contrato de trabajo, fue decidido que el mismo no afecta el V principio fundamental del Código de Trabajo porque el trabajador no renuncia a derechos, sino que decide poner término al contrato de trabajo de una forma en que no le corresponde ningún derecho como consecuencia de dicha terminación, y que consecuentemente tampoco es necesario que el trabajador exprese que renuncia a sus derechos, para la validez de la conclusión del contrato sin responsabilidad para las partes.

Frente a la existencia de un acto notarial, dando constancia de la terminación por mutuo consentimiento, fue decidido que a pesar de éste el juez puede determinar que no fué esta forma de terminación del contrato la que se operó, pues sin restar crédito al notario actuante, el tribunal apreciando los hechos, puede decidir que otra fue la real causa de terminación del contrato de trabajo, en observación al IX principio fundamental del Código de Trabajo.

B) Desahucio.

Cuando en la vigencia de la anterior legislación un empleador ponía término al contrato de trabajo alegando el uso del derecho al desahucio y no pagaba las prestaciones laborales, la jurisprudencia había decidido que dicho desahucio se convertía en un despido injustificado, lo que era correcto, porque cuando un trabajador se veía obligado a demandar por el no pago del preaviso y el auxilio de cesantía como consecuencia de un desahucio, no adquiría ningún beneficio adicional por la falta del empleador, mientras que en el caso de despido injustificado se beneficiaba de la aplicación del ordinal 3ro. del artículo 84 del Código de Trabajo (hoy 95). que le concedía hasta 6 meses adicionales de salarios.

De mantenerse ese criterio, no tendría aplicación las disposiciones del artículo 86 del Código de Trabajo, que obliga al empleador que no paga en el término de 10 días a partir de la terminación del contrato de trabajo por desahucio, pagar al trabajador un día de salario por cada día retardo en el cumplimiento de sus obligaciones, por esa la Corte de Casación ha variado el criterio en ese sentido, precisando que un desahucio no acompañado del correspondiente pago, no se desvirtúa, sino que determina la aplicación del referido artículo 86 del Código de Trabajo.

Plazo de desahucio.

En cuanto al plazo del desahucio, la Suprema decidió que éste es un plazo instituido a favor del trabajador, a los fines de permitirle la procuración de otra colocación, durante el preaviso, por lo que el trabajador puede renunciar a dicho plazo, sin más consecuencia que la pérdida de los salarios que habría recibido en el mismo, manteniendo su derecho al pago del auxilio de cesantía.

Entendió la Corte de Casación “ que de no aceptarse que el trabajador renuncie al plazo del desahucio, sin pérdida de sus derechos, es restarle eficacia a las disposiciones del artículo 78 del Código de Trabajo, que obliga al empleador a conceder al trabajador durante el mismo, una licencia de dos medias jornadas a la semana, para que haga gestiones de empleo, pues de nada servirían esas gestiones, si el trabajador una vez localizado el nuevo empleo no puede ocuparlo por tener que esperar el vencimiento del plazo del desahucio” (junio 23, 2000).

También fue decidido que si un trabajador demanda por despido y el juez establece que hubo desahucio, no se puede rechazar la demanda pura y simplemente, sino que el tribunal debe darle la verdadera calificación y suplir los medios de derecho de acuerdo con la facultad que le otorga el artículo 534

del Código de Trabajo, estableciéndose además que no se violaba el principio de la inmutabilidad del proceso cuando así se actuaba, porque la demanda en pago de prestaciones laborales por desahucio tiene el mismo objeto que la demanda por despido injustificado. (24 de agosto, 1998).

C) Despido.

El alto tribunal de justicia ha decidido que si el despido es comunicado fuera del plazo de 48 horas que prescribe el artículo 91 del Código de Trabajo, el tribunal no tiene que ponderar la prueba aportada para probar la justa causa, pues de acuerdo al artículo 93 del Código de Trabajo, el despido en estas condiciones se reputa carente de justa causa, siendo reiterativos los jueces anteriores, como los actuales que ese artículo consagra una presunción irrefragable, que no admite la prueba en contrario.

La Suprema ha deslindado el campo del fardo de las pruebas en el caso del alegato del abandono, en ocasión de una demanda por despido injustificado, habiendo precisado que si el empleador invoca el abandono del trabajador como una forma de negar la existencia del despido, es al trabajador a quién corresponde hacer la prueba de la terminación del contrato, mientras que si el abandono es invocado para justificar el despido, corresponde al empleador probar ese abandono.

En otra decisión, el tribunal consideró que el hecho de que un trabajador labore al mismo tiempo con más de una empresa no constituye una falta que dé lugar a la terminación del contrato de trabajo, al tenor del ordinal 6to. del artículo 88 del Código de Trabajo, porque ese hecho está permitido en el artículo 9 del Código de Trabajo, que permite a los trabajadores prestar sus servicios a más de un empleador en horarios de trabajo diferentes.

También consideró que los actos deshonestos son graves de por sí, sin importar el daño material que pudiere haber recibido un empleador por efectos de esa falta, porque lo que se sanciona no es el daño que se le ocasione al empleador, sino la ruptura de la confianza que impide el mantenimiento del vínculo contractual.

De igual manera se ha decidido que si el empleador para negar el despido niega la existencia del contrato de trabajo, al demostrarse la existencia de éste se da por establecido el hecho del despido. También que la comunicación dirigida al Departamento de Trabajo anunciando un despido que aún no se ha producido, no cumple con la exigencia del artículo 91 del Código de Trabajo y que la suspensión del contrato de trabajo por prisión del trabajador no impide que éste sea despedido por su empleador.

D) Dimisión.

En este aspecto se decidió que lo que hace injustificada la dimisión es la no comunicación de ésta al Departamento de Trabajo y no la omisión de la comunicación de las faltas atribuidas al empleador, lo que se deduce de la forma distinta en que el legislador enfoca la consecuencia de la no falta de comunicación de la dimisión con relación a la no comunicación del despido, pues mientras el artículo 92 del Código, dispone que después de comunicada las faltas del despido no se modificará la causa, en el caso de la dimisión no se indica lo mismo. También el artículo 93 expresa que el despido no comunicado en la forma y en el tiempo es injustificado, mientras que el artículo 100, establece que la dimisión no comunicada carece de justa causa, sin hacer mención a la omisión de las causas de la dimisión.

Terminación del contrato y entrega de vivienda.

El artículo 656 del Código de Trabajo establece que “Los trabajadores que al vencimiento del término señalado en el ordinal 10mo. del artículo 44 (45 días después de la terminación del contrato), no hayan entregado las viviendas del empleador, ocupadas por ellos en virtud de un contrato de trabajo ya terminado, pueden ser expulsados por sentencia del Juzgado de Trabajo competente a instancia del empleador”, la Corte decidió que las viviendas a que se refiere ese artículo, “son aquellas que son facilitadas a los

trabajadores en ocasión de la prestación de sus servicios personales y que como tal forman parte del contrato de trabajo que lo liga a la empresa...siendo condición esencial para que el uso de esa vivienda siga la suerte del contrato de trabajo, que la concesión se haya hecho de manera gratuita, pues en los casos en que el trabajador tiene que pagar el precio de un alquiler para lograr su habitación, surge un contrato de inquilinato regido por las reglas establecidas para este tipo de contrato” (septiembre 20, 2000).

Los incidentes.

El Código de Trabajo contiene dos artículos que han sido fuentes de intensas discusiones y de las mas variadas interpretaciones, el 534, que dispone que el juez decidirá en una sola sentencia sobre el fondo y los incidentes que se le presentaren, y el 539, que condiciona el efecto suspensivo del recurso de casación, a ellos ha dedicado la Suprema Corte de Justicia varias decisiones. En esta ocasión analizaremos las que se refieren al artículo 534.

Por su decisión del 15 de julio del año 1998, la corte de casación fijó el criterio de que es imperativo para todo tribunal acumular los incidentes para fallarlos con lo principal del asunto, señalando que la razón de ser de la disposición del artículo 534, "es la peculiar naturaleza del proceso laboral urgido de rápidas soluciones, al que se pretende librar de obstáculos

innecesarios que impidan que los jueces del fondo dicten sus sentencias definitivas sobre una demanda o de un recurso en el menor término posible, lo que no se lograría con el fallo previo de incidentes, que aunque resultaren infundados darían lugar a los consecuentes recursos, con la natural postergación del fallo final sobre lo principal del asunto".

Hasta las decisiones sobre declinatoria por incompetencia deben ser dictadas conjuntamente con el fondo de la demanda, pues así lo dispone de manera expresa el artículo 589 del Código de Trabajo al señalar que "La excepción de declinatoria se juzgará con lo principal", de ahí que se ha decidido que cuando un tribunal se reserva el fallo sobre una excepción de incompetencia para decidirlo con lo principal, no se está declarando implícitamente competente, ni prejuzga cual sería la decisión que tomaría, lo que hace que la sentencia que así se pronunciare tuviere un carácter de preparatoria, que como tal no puede ser recurrida hasta tanto no se produzca sentencia sobre lo principal. (Marzo 18, 1998).

Esa decisión ha sido objeto de algunas críticas de quienes plantean el principio de que lo primero que el juez debe hacer es examinar su propia competencia, lo que es cierto, pero en esta materia ese previo es con relación a la decisión sobre lo principal, no del inicio del proceso, primero por mandato expreso de la ley y segundo, porque la determinación de la competencia de un

juzgado de trabajo está estrechamente vinculada con el fondo de la demanda, porque para que se determine es necesario establecer la existencia del contrato de trabajo, elemento éste que, de no probarse, produce una decisión de rechazo de la demanda en pago de prestaciones laborales, lo que es una cuestión de fondo.

Ahora bien, como le sería posible a un tribunal declarar su incompetencia, sin antes sustanciar el proceso, para apreciar si existe una relación contractual distinta a la que se crea con el contrato de trabajo. ? Sería suficiente la existencia de un documento firmado por el propio demandante donde se hace constar la existencia de otro tipo de contrato para que el juez se entienda incompetente?. Claro que no, porque lo impide las disposiciones del IX principio fundamental del Código de Trabajo, que considera que en esta materia lo que predomina no son los documentos, sino los hechos, los que tienen que ser establecidos previamente para que el tribunal pueda tomar una decisión al respecto.

Hemos de resaltar que la obligación de la acumulación de los incidentes no se aplica en los planteamientos de irregularidad de forma, porque el propio 534 lo excluye, ni en las decisiones sobre las tachas de los testigos, porque el artículo 554 del Código dispone que frente a la

presentación de una tacha, el juez fallará seguidamente al interrogatorio al testigo acerca de los hechos en los cuales se funde la tacha.

La cantidad de expedientes estancados en primera instancia por más de tres años, a la espera de la decisión final sobre los recursos elevados contra fallos que decidieron incidentes antes del conocerse el fondo de las demandas, nos permiten apreciar la procedencia del mandato del referido artículo 534 del Código de Trabajo y la correcta interpretación hecha por la Suprema Corte de Justicia del mismo.

Para combatir la celeridad que imprime el artículo 534 al proceso laboral, algunos litigantes han recurrido a la acción principal en constitucionalidad contra simples autos administrativos y sentencias preparatorias, lo que ha llevado a la Suprema Corte de Justicia a decidir, en más de una ocasión que las decisiones judiciales, no son de los actos, que en virtud del artículo 67 de la Constitución pueden ser atacados mediante un recurso de inconstitucionalidad y que éste, aún en los casos precedentes, no suspende el conocimiento de los procesos judiciales.

También decidió la Corte de Casación, que la presentación de incidentes en la audiencia de conciliación, es indicativo de una actitud contraria a la conciliación y que como tal da lugar al levantamiento del acta de no acuerdo y

la fijación de la audiencia de producción y discusión de las pruebas, sin necesidad de pronunciarse previamente sobre los incidentes.

Otras decisiones al respecto fueron las que señalan que los jueces, cuando han tomado una decisión previa al conocimiento del fondo, no tienen que ordenar el sobreseimiento de éste, frente a un recurso de casación, si no se le presenta la notificación de la instancia en solicitud de suspensión de ejecución de la decisión impugnada, en virtud del artículo 12 de la ley de casación, pero que asimismo los jueces están imposibilitado a rechazar un pedimento de sobreseimiento, bajo el razonamiento de que el recuso es inadmisibile, pues de esa forma está fallando dicho recurso, para lo cual no tiene competencia.

Cesión de empresas.

Fue decidido que trabajador no tiene que ejercer acción contra los empleadores en el momento de la cesión, si continúa laborando, sino cuando termine el contrato de trabajo, pudiendo reclamar al nuevo empleador el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato con anterioridad a la cesión, sin que pudiere invocarse prescripción de esos derechos, salvo los que hubieren acontecidos en un tiempo mayor de un año antes de la terminación del contrato.

Asimismo se consideró que en la actividad bancaria, la transferencia de una franquicia se asimila a la venta del banco o de la sucursal a los fines de aplicación de la solidaridad que establece el artículo 64 del Código de Trabajo, solidaridad ésta que a juicio de la Suprema, garantiza el disfrute de derechos de los trabajadores frente a negociaciones de las que son ajenos y que pueden disminuir patrimonio empresarial, criterio este sostenido por anteriores jueces.

En la decisión se estimó que no es necesario el cambio de propiedad ni transferencia de patrimonio, para que se produzca la solidaridad, sino que exista continuidad en la explotación del negocio, lo que da lugar a que se aplique en ocasión de un contrato de arrendamiento de las propiedades de la empresa y en el traspaso de una sucursal. (Mayo, 26, 1999).

Prescripción de las acciones.

La anterior decisión sirvió para que la Suprema Corte de Justicia, fijara su posición en torno al artículo 704, cuya redacción ambigua señala que "El término señalado para la prescripción comienza en cualquier caso un día después de la terminación del contrato, sin que en ningún caso puedan reclamarse derechos nacidos con anterioridad al año de haberse terminado el contrato".

Parecería decir la redacción que los derechos a que se refiere el artículo 704, son aquellos que nacieren antes de cumplirse un año de la terminación del contrato de trabajo, interpretación que es absurda, ya que después de la terminación del contrato, no se origina ningún derecho laboral, salvo los que surgen como consecuencia de la terminación, como son las indemnizaciones por el preaviso omitido y el auxilio de cesantía.

En la ocasión la Corte de Casación decidió “que la limitación que establece el artículo 704 del Código de Trabajo, en el sentido de que no pueden reclamarse derechos nacidos con anterioridad al año de haberse terminado el contrato, se refiere a los derechos surgidos en el ámbito de la ejecución del contrato, tales como salarios ordinarios, horas extraordinarias, primas, comisiones, bonificaciones o cualquier otro derecho dejado de pagar mientras esté vigente el contrato de trabajo y que podrían reclamarse después de la terminación de este, por lo que debe entenderse que la finalidad de la limitación del artículo 704, es evitar que la reclamación de derechos acumulados de parte del trabajador durante la existencia del contrato de trabajo,

produzca una inestabilidad económica en la empresa, por su cuantía; (26 de mayo de 1999).

Señaló además “ que el auxilio de cesantía es un derecho que se deriva de la terminación del contrato de trabajo, por lo que el mismo nace después de esa terminación, resultando lógico que el artículo 704 del Código de Trabajo no puede referirse a ese derecho, ya que él no tuvo nacimiento antes de la conclusión de la relación contractual” y que de aceptarse el criterio de la recurrente, en el sentido de que los trabajadores sólo pueden reclamar el auxilio de cesantía correspondiente al último año laborado, “ nunca tendría aplicación la escala establecida por el artículo 80 del Código de Trabajo, para el pago del auxilio de cesantía del trabajador contra quien se haya ejercido el desahucio, que confiere a este hasta 23 días de salarios por cada año de servicio prestado, después de un trabajo continuo no menor de cinco años, pues el límite a reclamar, según el razonamiento de la recurrente, sería de 21 días por el último año laborado”.

Esa sentencia fue criticada en una revista especializada de Derecho, señalándose que la Suprema Corte de Justicia, había decidido que los derechos de los trabajadores podían ser acumulados para reclamarse después de la terminación de los contratos de trabajo, lo que, como se aprecia, no es el sentido del fallo, pues la Corte de Casación, lo que planteó fue la realidad de derechos que surgen en la ejecución del contrato, pero que podría ser reclamados después de la conclusión de éste, si entre la fecha de la adquisición del derecho y la terminación de la relación contractual no ha transcurrido un año, lo que no es posible aplicar en el caso del auxilio de cesantía por no ser un derecho que surge antes de la finalización del contrato, sino como consecuencia de ella.

Capitalización empresas del Estado.

Como consecuencia de la capitalización de las empresas del Estado, el Congreso Nacional dictó la ley 141-97, que dispone que el Estado adquiere todo el pasivo de las empresas públicas sometidas a ese proceso, lo que produjo que las empresas que eran constituidas

para operar las mismas alegaran que en virtud de ese mandato, era el Estado el responsable de cubrir las obligaciones de los trabajadores de dichas empresas, por lo que no se le podía aplicar la solidaridad del artículo 64 del Código de Trabajo, habiéndose decidido que “las disposiciones de la Ley No. 141-97, que transfiere todo el pasivo de una empresa pública sometida a su imperio, al Estado Dominicano, no derogan las normas del Código de Trabajo sobre cesión de empresas, sino que permite a la empresa que se vea precisada a realizar pagos a trabajadores al tenor del referido artículo 63 del Código de Trabajo, ejercer una acción en repetición contra el Estado Dominicano, a fin de recuperar la suma que por ese concepto ha pagado; (2 de agosto de 2000).

Irrenunciabilidad de los derechos.

La irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores en la República Dominicana, está consagrada en el V principio fundamental del Código de Trabajo, que prohíbe la renuncia y limitación de los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores y declara nulo todo pacto contrario a esa renuncia, sin

embargo el principio no explica cual es su aplicación en el tiempo, lo que ha sido motivo de debates que giran sobre una posición que plantea que el impedimento de transigir desaparece conjuntamente con el contrato de trabajo y la que sostiene que en ningún momento el trabajador puede renunciar a sus derechos, aún cuando el contrato ya no existiere.

La propia Suprema Corte de Justicia había tenido una posición vacilante en cuanto a ese momento, habiendo sido partidaria, en ocasiones distintas de las dos posiciones doctrinarias, pero a partir de la integración de la actual Corte de Casación, ha considerado de manera reiterativa que la irrenunciabilidad de los derechos cesa cuando termina la relación contractual, al estimar que a partir de ahí, el trabajador recobra la libertad para manifestar su voluntad, acogiendo o rechazando un pago sin temor a represalias de parte de su ex-empleador.

Ha fundamentado su criterio, sosteniendo "que si bien el V Principio fundamental del Código de Trabajo, establece impedimento de renuncia de derechos reconocidos a los trabajadores, el alcance de esa prohibición se circunscribe al ámbito contractual y no después de la finalización del contrato de trabajo, siendo válido todo recibo de descargo expedido con posterioridad a dicho contrato, aún cuando después de recibido el pago se comprobare diferencia a favor del trabajador, siempre que este no haga consignar en el

momento de expedir el recibo su inconformidad con el pago y formule reservas de reclamar esos derechos";

De donde se deriva que si el trabajador no está de acuerdo con el pago que se le ofrece puede recibir el mismo y conserva su derecho a demandar por la diferencia dejada de pagar, si formula reserva de hacer la debida reclamación o manifiesta su inconformidad con el pago recibido.

Para la Corte de Casación, la renuncia puede ser unilateral, sin necesidad de que haya un intercambio de voluntades que formalice un contrato de transacción, afirmando al respecto, "que para la validez de la renuncia de los derechos producida fuera del ámbito contractual, no es necesario que el documento que recoge la misma esté firmado por el empleador, siendo suficiente que el mismo lo haya firmado de manera libre y voluntaria la parte que otorga descargo".

Si observamos la exposición de motivos del Código del año 1951, referente al IV principio fundamental, que es textualmente el mismo V principio del actual Código de Trabajo, nos percataremos que para motivar el principio el legislador expresó que por ser el contrato de trabajo un contrato de adhesión, "se puede presumir que el patrono podría imponer al trabajador condiciones contractuales por demás onerosas, perjudiciales, para este último y especialmente obligarlo a renunciar a los derechos que le son reconocidos

por la ley o limitarlos en su extensión", precisando además que si la prohibición de renuncia se extendiera fuera del ámbito contractual, los litigios no podrían terminar a través del desistimiento, la aquiescencia, la conciliación y la transacción.

De lo anterior se deriva que el fundamento de la prohibición es la limitación de la libertad contractual y de la manifestación libre del consentimiento del trabajador, mientras esté subordinado al empleador, recobrando la posibilidad de transigir o renunciar una vez liberado del estado de dependencia.

Como el Legislador del 92, no acompañó al Código de Trabajo de una exposición de motivos, para los fines de interpretación del V principio fundamental de dicho Código, debemos recurrir a lo que el legislador del 51 expresó en la motivación del principio referente a la limitación de la renuncia de los derechos de los trabajadores, que como ya señalamos son coincidentes en ambas legislaciones.

Por otra parte, el artículo 669, del Código de Trabajo, señala que "queda prohibida toda transacción o renuncia de los derechos reconocidos por sentencias de los tribunales de trabajo favorables al trabajador", mientras que el artículo 96, del reglamento 258-93, del 1ro. de octubre de 1993, precisa que esas sentencias son las que tienen la autoridad de la cosa irrevocablemente

juzgada, de donde se desprende que en el período comprendido entre la terminación del contrato de trabajo hasta que los tribunales hayan reconocidos de manera irrevocable los derechos de los trabajadores, estos están en capacidad de transigir o renunciar a dichos derechos;

En cuanto a ese artículo la Suprema Corte, sentenció "que al impedir el artículo 669 citado anteriormente, la renuncia o transacción de derechos reconocidos por sentencia de los tribunales de trabajo, no está limitando los derechos renunciables antes de ese reconocimiento, a los que tengan índole litigiosa, sino que la deja abierta a los derechos de cualquier naturaleza, pues el interés de esa disposición legal es el de establecer el período hasta cuando es posible la renuncia de derechos, que el V principio fundamental lo ubica dentro del ámbito contractual y el mencionado artículo, desde el momento que cesa la relación contractual hasta que una sentencia de los tribunales de trabajo los reconoce" (sentencia del 16 junio, 1999).

Como una reiteración de que la posición de la Suprema Corte de Justicia valida la renuncia de derechos, cuando después de terminado el contrato de trabajo se garantiza la libre expresión de la voluntad del trabajador, decidió además, que "no basta que en un documento se exprese que se otorga recibo de descargo por el pago de prestaciones laborales, si del análisis de los documentos de la causa se determina que las mismas no fueron

pagadas, que para que dicho documento sirva de liberación de las obligaciones que pudiere tener un empleador por esos conceptos es necesario que los tribunales aprecien hasta donde llega la intención del trabajador al formular esas expresiones y las circunstancias en que se produjeron". (Sentencia 23 junio, 1999, del pleno).

Accidentes de Trabajo.

Una de las innovaciones del Código de Trabajo actual, se encuentra en las disposiciones de la parte in-fine del artículo 52 que obliga al empleador pagar al trabajador que no esté asegurado por su falta, los gastos médicos y las indemnizaciones correspondientes, y la del artículo 728 que dispone que "la no inscripción del trabajador por parte del empleador en el Instituto Dominicano de Seguros Sociales o la falta de pago de las contribuciones correspondientes, obliga a este último a reembolsar el salario completo correspondiente a la ausencia del trabajador, los gastos en que incurra por motivo de la enfermedad o del accidente, y a cubrir la pensión no recibida a causa de falta del empleador".

Se discutía, si las acciones contra los empleadores que estuvieren en falta en el pago de las cotizaciones del seguro social, debían ser conocidas por la jurisdicción laboral o la ordinaria, en vista de que la primera parte del artículo 728 dispone que "Todas las materias relativas a los seguros sociales y

a los accidentes de trabajo están regidas por leyes especiales". Esas leyes especiales son la 385, sobre accidentes de trabajo y la 1896, del IDSS, y en ella se otorga competencia a la jurisdicción ordinaria para conocer las reclamaciones en torno a ellas.

La Suprema Corte decidió que cuando el trabajador debe demandar a su empleador en reclamación de los derechos que le corresponderían como trabajador asegurado y que no puede disfrutar por la falta de inscripción en que ha incurrido su empleador, la jurisdicción para conocer tal demanda es la laboral, porque con la falta el empleador incurre en la responsabilidad civil prevista en los artículos 712 y 725 del Código de Trabajo y que en virtud del artículo 713, corresponde a los tribunales de trabajo conocer, distinto sería si el conflicto surgiera como consecuencia de las leyes de seguros sociales, cuando el empleador esté cumpliendo con la misma.

Mediante esa sentencia, la corte de casación dejó claro que en materia de accidentes de trabajo, se aplica la teoría del riesgo, no siendo necesario establecer que un accidente de trabajo se produjo como consecuencia de una falta cometida por el empleador, para comprometer su responsabilidad. En la ocasión precisó que "no se toma en cuenta para el establecimiento de la responsabilidad civil falta alguna, sino el riesgo que generan las actividades que realizan los trabajadores por cuenta del empleador, lo cual se encuentra

manifestado en las disposiciones del artículo 727 del Código de Trabajo, al disponer que “para que exista la responsabilidad por causa de accidente de trabajo no es necesario que sea imputable al empleador culpa, negligencia o imprudencia”. Claro está el empleador se libera de la carga de esa responsabilidad, cuando mantiene vigente la póliza contra accidentes, debiendo sufrir la consecuencia de la acción en reparación de daños y perjuicios, cuando está en falta con respecto a esa póliza. (15 de julio de 1998).

Mujer embarazada.

Diversas han sido las decisiones que la Suprema Corte de Justicia ha tomado en relación con la mujer embarazada y la protección a la maternidad, sobre todo en cuanto a la terminación del contrato de esta trabajadora.

Para la Suprema Corte de Justicia las disposiciones del código que declaran nulos el desahucio de la mujer embarazada hasta tres meses después del parto, y el despido por el hecho del embarazo, así como la obligación del empleador de comunicar la decisión de despedir a una embarazada, hasta 6 meses después del parto, previamente al Departamento de Trabajo para que determine si obedece al hecho del embarazo o es consecuencia del parto, constituye una reglamentación especial de orden público, que no puede

desconocer ninguna de las partes, y cuya finalidad es impedir que la mujer en ese estado pueda ser separada de su empleo, por su condición.

Llevada de esa premisa, el tribunal consideró que la palabra desahucio tiene un sentido legal más amplio que el que le atribuye el Código de Trabajo, en su artículo 75, interpretándolo en el sentido de toda terminación del contrato de trabajo que no implique una falta de parte de la trabajadora.

En consecuencia consideró como no válido, todo acuerdo que signifique la pérdida del empleo de una mujer grávida, durante el periodo de protección establecido por los artículos 232 y 233 del Código de Trabajo, por ser contrario a disposiciones de orden público que persiguen la estabilidad en el empleo de la mujer embarazada, con lo que rechazó una terminación por mutuo consentimiento de una mujer en ese estado. (2 de junio de 1999).

Esta decisión ha sido fuertemente criticada por un sector de los juslaboralistas dominicanos, quienes invocan que con ella se atenta contra la libertad contractual de las trabajadoras que se ven impedidas de ejercer el derecho al desahucio y poner término al contrato de trabajo cuando su voluntad así lo demanden, desconociendo quienes así razonan, que el Derecho del Trabajo en su conjunto es limitante de la autonomía de la voluntad, donde las partes no actúan con plena libertad, porque como dice el propio Dr. Hernández Rueda: "este derecho es necesario e imperativo, de aplicación

forzosa en cuanto a su reglamentación mínima. Necesario porque regula una actividad indispensable para la humanidad e imperativo, porque **se impone a la voluntad de las partes**" (Manual de Derecho del Trabajo, tomo I, pagina 19).

Acaso, ese no es el fundamento del referido V Principio fundamental del Código de Trabajo que prohíbe toda renuncia o limitación de derechos?. Porqué es válido que el trabajador no pueda laborar por encima de determinada cantidad de horas diarias, ni renunciar a recibir sus salarios y sin embargo, no lo es, que no pueda renunciar a la estabilidad que le consagra la ley a la mujer embarazada?

Los derechos de orden público, no pueden ser objeto de transacción de parte de los particulares. La mujer embarazada no puede manifestar su voluntad para poner término a un contrato de trabajo, salvo cuando contra ella se cometan violaciones legales o contractuales, que le permitan ejercer su derecho a la dimisión, porque la garantía en el empleo que constituyen los artículos 75, 232 y 233, del Código de Trabajo, es de orden público y no ha sido consagrada en su favor, sino en protección de la maternidad.

Aunque no lo expresa la sentencia, vale el comentario. A quién se le ocurre que hay una manifestación de libre voluntad, cuando una mujer embarazada, cuyo empleador no puede desahuciarla ni ponerle término al

contrato caprichosamente, que tiene garantizado su empleo aún cuando su estado de salud, no le permita desempeñar sus labores habituales, que está sujeta a disfrutar de una licencia pre y post natal remunerada, aparece firmando un documento donde se expresa que convino con su empleador poner término a su contrato por mutuo consentimiento, para no recibir ningún tipo de prestación laboral, perder los subsidios y asistencia del seguro social y con la agravante de quedar desempleada durante mucho tiempo, porque ningún empleador contrata a una trabajadora en estado de gestación?

Ha de presumirse que a la mujer se le impuso una terminación del contrato, con una fórmula elaborada para eludir el cumplimiento de la ley, sobretodo, cuando como ocurrió en la especie, a la mujer se le entregó una parte de sus prestaciones laborales y ésta demandó la nulidad de la terminación del contrato de trabajo.

La decisión comentada tuvo su influencia en la posición de la Cámara social de la Corte de Casación de Francia que considera nulo todo acuerdo que tenga por finalidad extinguir el contrato de un trabajador protegido, lo que cita el Dr.- Rafael Albuquerque, en su trabajo "La extinción del contrato de Trabajo ante la protección de la maternidad y el fuero sindical, presentado el 29 de julio del año 2000, en su seminario organizado por FINJUS.

Tan autorizado profesor expresa, además, que "ante una trabajadora protegida es muy difícil admitir la validez del mutuo consentimiento, pues sería aceptar que la mujer ha consentido libremente extinguir el contrato con pérdida de las garantías que se establecen en su favor. Un mutuo en estas circunstancias está afectado de sospecha desde el primer momento, lo que se confirma por el hecho de que la mujer reclama posteriormente lo que ella entiende haber perdido como fruto de un consentimiento viciado". Considera que "hace bien la Corte de Casación en estimar improcedente la "renuncia" presentada por una trabajadora protegida al considerar que dicha decisión fue el producto de los esfuerzos realizados por el empleador para desahuciar a la trabajadora, lo que se manifestó esencialmente con el pago de las prestaciones laborales".

La Corte de Casación decidió, en otra ocasión, que no basta que una trabajadora demuestre su estado de embarazo sino además, la prueba de que esta comunicó a su empleador su estado; que solo después de establecerse ese hecho un desahucio ejercido contra una mujer en ese estado podía ser declarado nulo. (10 de marzo de 1999), lo que como hemos señalado anteriormente puede ser comunicado por cualquier medio, aún por la ostentación de los efectos del embarazo.

La corte también decidió que el periodo de la imposibilidad de ejercer el desahucio contra una mujer embarazada no termina con el vencimiento de la licencia post-natal, sino tres meses después del parto, que necesariamente se cumple después de vencerse ésta, que solo llega a las 12 semanas, después del parto, si ambas licencias se toman después del nacimiento de la criatura.

Por último en cuanto a la mujer embarazada y en una decisión, que también puede ser clasificada dentro del valor probatorio de la resolución del Departamento de Trabajo que investiga las causas del despido de una mujer en estado de gestación, la Suprema determinó “que si bien la actuación del Departamento de Trabajo, en ocasión del despido de una trabajadora embarazada, es dispuesta por la ley, el resultado de la misma no se le impone a los jueces del fondo, pues el Departamento de Trabajo no juzga la justa causa del despido, sino que investiga si el mismo obedece o no al estado de embarazo de la trabajadora, quedando en libertad la trabajadora que no esté conforme con la resolución de las autoridades de trabajo a demandar en reclamo de sus derechos si entiende que el despido es injustificado, para lo cual los jueces ponderarán las referidas actuaciones haciendo uso del poder soberano de la apreciación de las pruebas y el principio de la primacía de los hechos que establece el IX principio Fundamental del Código de Trabajo y

rechazarla si a su juicio no son coincidentes con los hechos de la causa” (5 de mayo de 1999).

La ejecución de sentencia. Artículo 539.

Por todos es sabido de las grandes discusiones que ha generado las disposiciones del artículo 539 del Código de Trabajo, que establece que las sentencias de los juzgados de trabajo son ejecutorias después del tercer día de la notificación, a pesar de haber sido recurrida, salvo que la parte perdedora deposite el duplo de las condenaciones. Algunos planteaban que el juez de referimiento podía ordenar la suspensión de la ejecución de una sentencia de primer grado, sin el depósito del duplo de las condenaciones, mientras otros entendían que con ese depósito era la única forma de lograr la tal suspensión. Había también una gran corriente que postulaba la inconstitucionalidad de dicha norma jurídica, la que había sido pronunciada por dos jueces presidentes de Cortes de Apelación, en funciones de juez de referimiento.

Además de las discusiones derivadas de la interpretación de dicho texto legal, el mismo había creado situaciones conflictivas por las ejecuciones sumarias que se producían frente a la imposibilidad de algunos empleadores de depositar el duplo de una determinada condenación.

Frente a ese debate y en ocasión de un recurso de casación, la Suprema Corte de Justicia decidió que "Solo cuando la sentencia cuya suspensión se demanda esté afectada de una nulidad evidente o ha incurrido en un error grosero, violación al derecho de defensa o exceso de poder, puede el juez de referimiento ordenar la suspensión de la ejecución de la sentencia impugnada, sin necesidad del depósito del referido duplo", con lo que admitió la posibilidad de que se dispusiera la suspensión de la ejecución de la sentencia del Juzgado de Trabajo, sin el depósito del duplo de las condenaciones. (Julio 8, 1998).

En cuanto a la alegada inconstitucionalidad del artículo 539, el alto tribunal de justicia, la rechazó, fundamentada en que las disposiciones del mismo son dirigidas contra toda parte que haya sucumbido en los juzgados de trabajo, sin establecer diferencias por la condición de trabajador o empleador de ella, enfatizando, que las demandas laborales no están reservadas para ser ejercidas exclusivamente por los trabajadores, sino por todos los sujetos del derecho del trabajo, entre los cuales se encuentran los empleadores, quienes en caso de ejercer cualquier acción en contra de un trabajador o de un sindicato, tendría a su favor la condición que impone el artículo 539, para la suspensión de la ejecución de la sentencia que le diere ganancia de causa, preservándose la igualdad jurídica de las partes.

Con esa afirmación se rechazaba el criterio de que el artículo en cuestión violaba la igualdad ciudadana consagrada en nuestra Carta Magna.

También precisó la decisión que el referido artículo "no impide el ejercicio del recurso de apelación contra las sentencias dictadas por el tribunal de primer grado, sino que condiciona el efecto suspensivo de ese recurso el cual, indica no tiene un fundamento constitucional".

Para la Suprema Corte de Justicia, el artículo 539, no persigue forzar a la parte sucumbiente ante el Juzgado de Trabajo a pagar el monto de las condenaciones y con ello poner fin al litigio, sino garantizar que al término del mismo, quien resulte ganancioso asegure el cobro de sus acreencias, sin correr el riesgo de que una insolvencia, muy frecuente entre los litigantes en esta materia, por su peculiar característica, impida la ejecución de la sentencia que finalmente resuelva el asunto y evitar así, las consecuencias negativas que para una parte podría acarrear esa ejecución, si los montos de las condenaciones no han sido garantizados previamente.

Con esa convicción sobre la finalidad de la disposición legal que se comenta y basada en el artículo 667 del Código de Trabajo, que autoriza al Presidente de la Corte a prescribir en referimiento las medidas conservatorias que se impongan, para prevenir un daño inminente, la Corte dejó abierta la posibilidad de que el duplo de las condenaciones de la sentencia que se

impugna se cumpla a través de la prestación de una fianza en beneficio de la parte recurrida, pagadera a primer requerimiento, a partir de que la sentencia sobre el fondo haya adquirido la autoridad de la cosa irrevocablemente juzgada, la cual deberá ser aprobada previamente por dicho juez. Con ello se persigue evitar que se produzca un daño irreparable a una empresa, pero a la vez garantizar que la finalidad del artículo 539 no sea burlada. (Sentencia 18 agosto de 1999).

Esa sabia decisión ha atenuado los efectos del uso atropellante de los beneficios de las disposiciones del referido artículo 539, hecho por algunos abogados de trabajadores, a la vez que permite la continuación del proceso hasta la sentencia irrevocable, con los créditos de los demandantes garantizados.

Pagos de prestaciones anuales.

Otro aspecto de la legislación, que ha enfrentado a los jus laboristas, es el relativo a la validez del pago anual de prestaciones laborales, que realizan algunas empresas a sus trabajadores amparados por contratos por tiempo indefinido,

Sin que fijara una posición definida sobre la validez de esos pago y la suerte que tendrían en el momento de la terminación del contrato de trabajo, el tribunal admitió el criterio de una corte de apelación que rechazó el alegato de

un empleador de que el contrato de trabajo tenía una duración menor a la invocada por el trabajador, porque él recibía el pago de sus prestaciones laborales anualmente, al establecer el tribunal que "a pesar de los pagos recibidos por el trabajador la relación contractual nunca fue discontinuada hasta el día de la terminación del contrato que dio lugar a la demanda", con lo que se advierte la posición jurisprudencial de que estos pagos anuales no terminan el contrato de trabajo y de que el pago del auxilio de cesantía solo procede cuando hay una real terminación de dicho contrato. (Septiembre, 30, 1998).

Sin embargo la Corte de Casación, no ha decidido si esos pagos constituyen anticipos al pago de las prestaciones laborales, un bono adicional o si se aplicase el principio de que "el que paga mal paga dos veces", lo que obligaría al empleador a pagar la totalidad de las indemnizaciones laborales, en el momento en que real y efectivamente concluya el contrato de trabajo o si se produce en el trabajador un caso de enriquecimiento sin causa, que son las tesis que sustentan los diletantes del Derecho del Trabajo.

Demanda contra un nombre comercial.

En varias decisiones la Suprema Corte de Justicia ha reconocido la existencia del patrono aparente, admitiendo demanda en pago de prestaciones laborales contra todo aquel que frente al trabajador aparenta tener esa

condición, contratando, dando instrucciones o pagando la retribución, con lo que se conjuró las dificultades que encontraban los trabajadores al no poder identificar su verdadero empleador, por desconocer la existencia de una persona moral responsable del cumplimiento de los derechos que le corresponden, pero el alcance de esas decisiones no afectaba el verdadero empleador, pues las sentencias dictadas contra el patrono aparente no podían ser ejecutadas contra éste, generando la existencia de sentencias irrevocables que no podían ser ejecutadas porque la persona demandada generalmente era un insolvente.

Otra situación que se presenta con frecuencia, es el caso de los trabajadores que lanzan demandas contra nombres comerciales, inducido por la utilización de esos nombres por las personas jurídicas y que en ocasiones eran declaradas inadmisibles por esa circunstancia. Al respecto la Corte de Casación decidió “que cuando un empleador ya fuere una persona física o moral, utiliza, frente a la comunidad y a sus trabajadores, un nombre comercial para identificar a la empresa, las demandas que se lancen contra ese nombre comercial y las sentencias que se obtengan como consecuencia de las acciones ejercida contra él, afectarán al empleador, quien deberá responder de las mismas, siempre que se le garantice su derecho de defensa”.

Reiteró el criterio constante de la Corte, en el sentido de “que los trabajadores no están llamados a saber cual es el dueño de la empresa

en donde realizan sus labores”, agregando que “sobre todo cuando estas se presentan y actúan a través de una tercera persona o el nombre de un establecimiento comercial, lo que permite que estos puedan demandar a la persona o establecimiento que actúa como tal, con lo que se ha conformado lo que es el empleador aparente; que a los fines del imperio de la justicia, de nada serviría permitir que los trabajadores hicieren la demanda en tal condición, si los resultados de la misma no se aplicaran contra el empleador real, pues ello produciría la obtención de sentencia en contra de personas o establecimientos carentes de solvencia económica y la consecuente imposibilidad de ejecución de los fallos condenatorios”

Asimismo significó que, “ de acuerdo al artículo 3, del Código de Trabajo, el "Establecimiento es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma, se integra y contribuye a la realización de los fines de la empresa", por lo que debe asimilarse en las situaciones arriba señaladas, la solidaridad que aplica el artículo 12 del Código de Trabajo, entre el contratista o empleador principal, con las personas que no dispongan de elementos o condiciones propias para cumplir las obligaciones que se deriven de las relaciones con sus trabajadores”. (8 de diciembre de 1999).

Participación en los beneficios.

Como demandante que reclama participación en los beneficios de la empresa, el trabajador debe probar que su empleador obtuvo beneficios en el período reclamado, para que le sea aceptada una demanda en ese sentido.

La Suprema Corte de Justicia, mantiene ese criterio, pero en vista de que el artículo 16 del Código de Trabajo exime al trabajador de hacer la prueba de los hechos establecidos en los documentos que el empleador tiene la obligación de comunicar, registrar y conservar, de acuerdo a dicho código y sus reglamentos y de que el artículo 225, dispone que “en caso de que hubiere discrepancia entre las partes sobre el importe de la participación, los trabajadores pueden dirigirse al Secretario de Estado de Trabajo, para que a instancias de éste el Director General del Impuesto sobre la Renta, disponga las verificaciones de lugar, decidió que el trabajador está liberado de hacer esa prueba, cuando la demandada no demuestre haber presentado la declaración jurada a la dirección de Impuestos Internos, sobre el resultado de sus operaciones comerciales en el período que corresponda a la reclamación.

Es lógico que así sea, porque a través de esa declaración es la única forma que tiene el trabajador de prevalerse de las disposiciones del artículo 225 del Código de Trabajo y lograr que las autoridades fiscales hagan la comprobación de lugar y porque, al disponer el artículo 202 que “si el trabajador tiene participación en los beneficios

de la empresa, el empleador está obligado a suministrarle informe acerca de las ganancias y pérdidas, a la terminación del balance general. Debe además permitir que el trabajador consulte los libros de contabilidad en cuanto pueda interesarle”, al no proceder así se debe asimilar al incumplimiento de la producción de los documentos que debe comunicar y conservar el empleador y como consecuencia eximir al trabajador de la prueba de los beneficios a distribuir, como prescribe el indicado artículo 16 del Código de Trabajo. (Septiembre 20, 2000).

Salarios y comisionistas.

En diversas sentencias, la Suprema ha decidido que la forma de medir la retribución del trabajador no influye en la naturaleza del contrato de trabajo y en los derechos que a estos corresponden, ya que tanto en el contrato por tiempo indefinido como en los contratos de duración limitada, el trabajador puede recibir su salario teniendo en cuenta la labor rendida o el tiempo en que se labora sin ser, ninguna de las dos formas, exclusiva de un tipo de contrato.

Para desvirtuar la especie de que los trabajadores que recibieren su salario sobre la base de una comisión, no eran trabajadores, sino comisionistas, el tribunal distinguió entre lo que es un trabajador por comisión y un comisionista, señalando que este último es un comerciante regulado por el artículo 94 del Código de Comercio y que es la persona que se emplea en desempeñar comisiones, las cuales no son una forma de pago, sino encargos

que una persona otorga a otra para que realice alguna actividad, mientras que el salario por comisión es una forma de remunerar el servicio, que varía dependiendo del rendimiento del trabajador, pero que no determina la falta de subordinación y dependencia de éste, constituyendo un salario ordinario de los viajantes, vendedores, propagandistas, promotores de ventas y quienes realizan actividades similares, al tenor de las disposiciones del artículo 311 del Código de Trabajo. (Sentencia del 7 de julio de 1999).

Fuero Sindical.

Teniendo en cuenta que el artículo 482 del Código de Trabajo dispone que “compete a la Suprema Corte de Justicia, el conocimiento de los recursos de casación contra las sentencias en última instancia de los tribunales de trabajo” y en vista de que la decisión de la Corte de Trabajo que determina si el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical, obedece o no a una falta o a su actividad sindical no tiene las características de una sentencia en última instancia, sino las de una simple resolución administrativa, dictada en Cámara de consejo, que no decide sobre las justas causas del despido, se consideró inadmisibles todos los recursos de casación contra este tipo de decisión. (26 de mayo de 1999).

Esta posición jurisprudencial significa que la decisión tomada en ocasión de un apoderamiento a la Corte de Trabajo para que determine si la

causa invocada para ejercer el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical, tiene característica de un auto o resolución, que no juzga si el despido es justificado, lo que siempre queda a cargo del Juzgado de Trabajo, en caso de ser apoderado de una demanda en ese sentido, aun cuando el resultado sea contrario al auto que determina que el despido tiene o no, como fundamento la actividad sindical del trabajador.

También en lo relativo al fuero sindical, la Suprema Corte de Justicia, determinó que "no es al trabajador afectado por una decisión del empleador de poner fin al contrato de trabajo a quién corresponde demandar la nulidad del despido invocado, sino que es el empleador, cuando pretende que la terminación sea válida, el que debe cumplir con la formalidad prescrita en el referido artículo 391, del Código de Trabajo (este artículo obliga a someter previamente el despido de los trabajadores amparados por el fuero sindical a la consideración de la Corte de Trabajo), manteniéndose vigente el contrato de trabajo hasta que la misma sea cumplida.

Aprovechó la Corte de Casación para decidir que en esta materia no existen acciones imprescriptibles, pero a la vez señalar que, por no haber terminado el contrato de trabajo, las acciones derivadas de la actitud del empleador de desconocer dicho contrato, no estaban prescritas, en virtud de que al tenor del artículo 704 del Código de Trabajo, el plazo de la prescripción

comienza a correr, “en cualquier caso, un día después de la terminación del contrato”. (21 de abril de 1999).

Sentencias sobre inconstitucionalidad:

Diversas acciones en inconstitucionalidad contra disposiciones del Código de Trabajo y de las leyes que crean los fondos de pensiones de trabajadores, han sido elevadas por ante la Suprema Corte de Justicia. Las decididas al momento, son las relativas al artículo 712 del Código de Trabajo, en el aspecto que declara que el demandante queda liberado de la prueba del perjuicio en las demandas en responsabilidad civil por violación de las disposiciones del Código de Trabajo, y a las leyes 250, que crea el fondo de retiro para los trabajadores hoteleros, 6-86, que instituye el fondo de pensiones para los trabajadores de la construcción y la 374-98, del fondo de trabajadores metalúrgicos.

Para rechazar el recurso de inconstitucionalidad contra el artículo 712, la Suprema Corte de Justicia expresó que las disposiciones de dicho artículo persigue liberar al demandante de aportar la prueba del perjuicio que los empleadores, los trabajadores y los funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado de Trabajo y de los tribunales de trabajo, le causen por la violación del Código de Trabajo, lo que contradice el artículo 1315 del Código Civil que obliga al que exige el cumplimiento de una obligación a probar la misma, pero que como

dicho artículo no tiene un carácter constitucional, nada impide que el legislador pueda dictar una disposición que introduzca una excepción en determinada materia al principio que ese texto legal establece, que es lo que acontece con el referido artículo 712 del Código de Trabajo.

En cambio para desestimar los recursos de inconstitucionalidad contra las leyes que crean fondo de pensiones en favor de trabajadores, la Suprema Corte de Justicia se basó en que "el numeral 11, del artículo 8 de la Constitución de la República, dispone como un principio general que la ley podrá establecer todas las providencias de protección y asistencia del Estado que se consideren necesarias a favor de los trabajadores, ya sean manuales o intelectuales; precisando por su parte, el literal c) del mismo numeral, que el alcance y la forma de la participación de los trabajadores permanentes en los beneficios de toda empresa agrícola, industrial o minera podrán ser fijados por la ley de acuerdo con la naturaleza de la empresa"

Citando el numeral 17 del referido artículo, mediante el cual el Estado se obliga a estimular el desarrollo progresivo de la seguridad social y a propiciar adecuada protección a toda persona contra la desocupación, la enfermedad, la incapacidad y la vejez, la Suprema estimó que "con la creación de los fondos de pensiones y jubilaciones en beneficio de determinados trabajadores, el Estado, lejos de quebrantar la igualdad entre los dominicanos, da cumplimiento al

mandato constitucional que le obliga tomar todas las providencias de protección y asistencia en provecho de los integrantes de esa clase, arriba señalado, con lo que además estimula el desarrollo de la seguridad social, que como proclama el referido numeral 17, puede realizarse de manera progresiva, por lo que no constituye ninguna discriminación ni privilegio, el hecho de que los beneficios no se apliquen al mismo tiempo a todos los ciudadanos, sino a parte de ellos;

Uno de los alegatos para objetar estos fondos, era que no se podían crear impuestos en beneficio de particulares, a lo que el tribunal respondió que "el artículo 37, numeral 1, de la Constitución dispone que corresponde al Congreso Nacional establecer los impuestos o contribuciones generales y determinar el modo de su recaudación e inversión, lo que supone que ese órgano tiene facultad no sólo para establecer los impuestos o contribuciones generales, determinando el monto de su recaudación, sino también su inversión, lo cual es completamente compatible cuando los mismos son destinados a una entidad de derecho público, dotada de personería jurídica, como resulta en la especie".

Hemos de señalar que de aceptarse el criterio de que cuando los impuestos son dirigidos a favorecer un grupo de personas, se viola la Constitución de la República, tendrían carácter de inconstitucionales las leyes que crean el Instituto Dominicano de Seguros Sociales, El

Infotep, El Codia, el Colegio de Abogados de la República Dominicana, la que crea el seguro de los Maestros, la ley que crea un impuesto para el auxilio de los cuerpos de bomberos y las que establecen impuestos para pagar remuneraciones a algunos profesionales, como es el caso de los médicos.

En todo caso, la Suprema Corte de Justicia consideró que las leyes no contradicen el artículo 100 de la Carta Magna, dado que no contiene ninguna situación de privilegio que lleve atentado al tratamiento igualitario a que son acreedores todos los nacionales dominicanos, entre quienes no deben contar otras diferencias que las que resulten de los talentos y las virtudes, y jamás en títulos de nobleza o distinciones hereditarias;

Para el caso específico de la ley 374-98, el alto tribunal estimó "que el artículo 2 de la referida Ley No. 374-98, al disponer que el fondo servirá "para la sustentación de los servicios sociales, pensiones y jubilaciones de todos los trabajadores sindicalizados", tiende a obligar a los trabajadores a sindicalizarse para ser beneficiarios de los planes que se implementen con los recursos a los cuales ellos contribuyen, con lo que desconoce las disposiciones del literal a) numeral 11, del artículo 8 de la Constitución Dominicana, que establece que la organización sindical es libre, consagrando de esta manera la libertad sindical de todos los trabajadores, lo que implica

que a éstos no se les puede impedir el acceso a la organización sindical, ni se les puede constreñir para que se afilien a un determinado sindicato o cualquier otro tipo de entidad sindical"

Sin embargo, precisó que carecía "de interés declarar su nulidad, en vista de que al entrar en contradicción con el artículo 17 de la mencionada ley, que prescribe que "todas las organizaciones sindicales y trabajadores correspondientes a esta área de trabajo disfrutarán de los mismos derechos y prerrogativas y los recursos que se acumulen por concepto de esta ley serán para uso exclusivo de los trabajadores de esta clase laboral", dicha limitación, perjudicial para la libre sindicación, resulta sin eficacia, como consecuencia del principio universal del Derecho del Trabajo de la aplicación de la norma más favorable, consagrado en el VIII Principio Fundamental del Código de Trabajo, según el cual "en caso de concurrencia de varias normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador";

No obstante la Suprema Corte de Justicia declaró que "el artículo 11 de la ley viola el derecho a la libre sindicalización, constitucionalmente consagrado, al disponer que los representantes de los trabajadores serán de los sindicatos que existan a la fecha de promulgada la misma, ya que impide la participación de las organizaciones sindicales que se instituyan en el futuro, y por consiguiente excluyendo a estas del marco de acción de esas

insituciones, declarándolo inconstitucional. (Sentencia 19 de julio 2000).

Colofón.

Del examen de este grupo de sentencias, se advierte la dinámica de la Suprema Corte de Justicia y el gran abanico de situaciones jurídicas que forman las interpretaciones que da a las disposiciones legales vigentes.

Como toda labor jurisdiccional, cuenta con la simpatía de unos y el rechazo de otros. Todas las decisiones son reconocidas por un 50% de las partes y rechazadas por el otro 50%. Para unos son decisiones absurdas, se incurre en confusiones lamentables y se violentan los principios del Derecho del Trabajo, pero para otros son el fiel reflejo de los objetivos de ese derecho, la correcta aplicación de esos principios y el producto de un trabajo tesonero y eficiente. Todo depende de los intereses que resulten afectados.

De todas las críticas recibidas nos satisface la del Dr. Manuel Alonso Olea, brillante autor español, quién en una carta dirigida al Presidente de la Suprema Corte de Justicia, le felicita "por la sencillez claridad de la forma en que se enfoca la presunción de existencia del contrato de trabajo en la sentencia del 8 de octubre de 1997", cuya cita anuncia, incorporaría a su manual de Derecho del Trabajo.

A los actuales jueces de la Suprema Corte de Justicia correspondió orientar sobre la aplicación del Código de Trabajo vigente, porque al momento de su designación tan solo se habían decididos 11 recursos de casación, relativos a igual número de demandas fundamentadas en la aplicación de dicho Código y siguiendo el procedimiento establecido por el mismo,

Al tratarse de una nueva legislación, el papel de la jurisprudencia se torna más trascendente, porque al margen de la Corte de Casación, las interpretaciones estaban a cargo de los jueces inferiores, en su mayoría no especializados en esta área del derecho, o del interés de las partes.

La falta de orientación se agravaba por el hecho de que los juristas con capacidad para doctrinariamente ejercer esa labor, son a la vez abogados postulantes que adaptan las normas jurídicas a los intereses que representan en un proceso determinado, dándose el caso en que sustentan públicamente un criterio distinto al enarbolado en una tribuna, lo que acrecentaba la confusión.

El Derecho es el área del saber que más se presta a las interpretaciones. De cada tesis que se desarrolle sobre un tema jurídico, se derivan apreciaciones correctas, por más absurda que sea la tesis. De ahí surge la importancia de los tribunales como institución de interpretación y aplicación de las normas jurídicas, al margen del interés de los litigantes.

Los jueces están dispersos en Distritos y Departamentos judiciales y tienen criterios diferentes para interpretar la ley, por lo que de no existir un orden jurisprudencial, habría tanta manera de aplicar el Código de Trabajo, como jueces existieran, con el consecuente perjuicio a la seguridad jurídica y al ordenamiento que debe existir en las relaciones de trabajo,

Por eso tiene que existir un órgano rector, no de la conciencia de los jueces, sino de la interpretación que estos hacen de la ley y que constituye lo que es la jurisprudencia.

Eso persigue el artículo 2, de la ley sobre procedimiento de casación, al disponer que "Las decisiones de la Suprema corte de Justicia, en funciones de Corte de Casación, establecen la unidad de la jurisprudencia nacional", lo que significa que es la encargada de que los tribunales de justicia mantengan un criterio uniforme y coherente sobre la interpretación y aplicación de la ley, pero sin que esto implique que los jueces deban sumisión a las decisiones de la Corte de Casación, cuando ésta le envía un asunto para su conocimiento nuevamente, los cuales tienen libertad para decidir contrario a la opinión de dicha corte de casación, aunque cuando se trate de un segundo envío el tribunal debe acogerse al criterio de la Suprema corte de Justicia. No obstante, los tribunales de Tierras, contencioso administrativo, tributario, de justicia

policial y militar, están obligados a fallar teniendo en cuenta la decisión adoptada por la Suprema, cuando se produce el primer envío.

Para la realización de su labor como intérprete del legislador, la Suprema Corte de Justicia ha tenido en cuenta los principios que conforman el Derecho del Trabajo. La producción es abundante. Más de mil quinientas decisiones han sido tomadas, lo que permite haber incursionado en una gran cantidad de aspectos que requerían de la orientación jurisprudencial. De ellas por razones de tiempo solo comentamos algunas, las que consideramos de mucha significación por haber sido objeto de grandes debates entre trabajadores, empleadores y abogados, pero hay muchas de no menos significación, que han servido para ilustrar sobre la verdadera intención del legislador al modificar el Código de Trabajo.

Muchas gracias

Santo Domingo, D. N.,
28 de septiembre de 2000.





UNPHU
Bilibidon



071844