

# MOVIMIENTO SINDICAL DOMINICANO: ANÁLISIS SOCIO— HISTÓRICO Y JURÍDICO

## II PARTE

Por Flavio Darío Espinal Jacobo

### APRECIACIÓN JURÍDICA DEL FENÓMENO SINDICAL

#### A. ELEMENTOS DE LA TEORÍA GENERAL.

##### 1. ESTADO Y DERECHO. CONSIDERACIONES GENERALES

El planteamiento ya generalizado, según el cual se entiende que la estructura económica —conjunto dialéctico de fuerzas productivas y relaciones de producción— constituye la base a partir de la cual se erigen las restantes instancias de la estructura global, ha dado lugar a interpretaciones deformantes en los intentos de producir una categorización adecuada del derecho y de su funcionalidad dentro de la sociedad.

Se ha desarrollado una corriente “economicista” del derecho, para la cual éste no es más que un reflejo inmediato y directo de la base económica, se ha operado, así, una reducción del nivel jurídico a la instancia económica. El derecho, entonces, como se erige sobre la base social, lo que hace es traducirla en un lenguaje diferente, pero reproduciendo fielmente su mismo sentido. Es decir, se trata de una visión instrumentalista, que ve en el derecho y en el resto de la superestructura una determinación directa y unilineal de la base económica o infraestructura.

Desde otra perspectiva, pero ahora con el sello del “voluntarismo”, se ha visto el derecho como un conjunto de normas creadas por el Estado y que encarnan la voluntad uniforme de la clase dominante. Derecho es “*voluntad, elevada a la categoría de ley, de la clase dominante*”<sup>1</sup>. Se trata, también, de una visión instrumentalista, para la cual Estado y derecho toman su razón de ser en la medida que están al servicio exclusivo de los intereses inmediatos de la clase dominante.

El derecho no es ni una cosa ni la otra. Desbordan el simplismo y el esquematismo de ambas interpretaciones.

La comprensión aproximada del derecho vendrá dada por el reconocimiento de que toda formación social consiste en un conjunto de niveles con estructuras propias y “autonomía relativa”, aun cuando se dé un predominio, en última instancia, de la estructura económica.

En este sentido, *“decir que en una cierta estructura lo económico es predominante en última instancia, es indicar que ocupa tal lugar en función de la especificidad y de la eficacia propia de los otros niveles que constituyen la estructura social como unidad compleja”*<sup>2</sup>. Este reconocimiento *“nos conduce a concluir que la especificidad y la eficacia propias de un nivel particular de la estructura —diríase el derecho— no depende de su naturaleza, sino de su ubicación y de su función en un tipo de relaciones de los niveles en el interior de una sociedad”*<sup>3</sup>.

Estos criterios nos llevan al convencimiento de que no es posible despacharse con la generalidad de que el derecho es un reflejo fiel de la estructura económica o que es una representación formal de la voluntad subjetiva y uniforme en la clase dominante. Se precisa de un conocimiento de las propiedades de cada modo de producción y el tipo de articulación que se da entre sus diferentes niveles para detectar los rasgos específicos presentados por el ordenamiento jurídico en cada caso.

En lo que respecta a las sociedades capitalistas —aún cuando sólo sea una conceptualización general—, la significación y funcionalidad del derecho han estado matizadas, entre otras cosas, no sólo por el desarrollo ascendente de las fuerzas productivas y por las modificaciones experimentadas en las relaciones que se establecen entre los agentes de la producción, sino también —aunque una cosa no puede verse— separada de la otra— por la naturaleza y caracteres específicos que ha ido presentando el Estado burgués en los diferentes momentos de su desarrollo. Así, pues; habría que precisar si se trata de un Estado tendencialmente coercitivo o tendencialmente consensual o la combinación de ambos, aunque sin desconocer en ningún caso que éste es orgánico a cada formación social, por lo cual opera, independientemente de los rasgos que presente, para la reproducción de las condiciones materiales sobre las cuales se cimenta la explotación de los trabajadores por parte del capital.

Estos señalamientos obligan a realizar, entonces, algunas precisiones sobre el problema del Estado, a fin de comprender el papel desempeñado por el derecho en el conjunto de mecanismos que lo componen.

A partir de la experiencia histórica de las sociedades esclavista y feudal, y, además, bajo el condicionamiento de los primeros momentos del desarrollo del capitalismo, se ha planteado una

categorización restringida del Estado, según la cual, éste no es más que un aparato de coerción y violencia.

*“El Estado es una máquina para mantener el dominio de una clase sobre otra... es una máquina llamada a mantener sometidas a una sola clase las demás clases subordinadas... todo Estado, en el que existe la propiedad privada sobre la tierra y sobre los medios de producción y en el que domina el capital, es por muy democrático que sea, un Estado capitalista, una máquina en manos de los capitalistas para mantener sometidos a la clase obrera y a los campesinos pobres”. En conclusión, el Estado es “máquina o garrote”<sup>4</sup>.*

Sin embargo esta conceptualización del Estado no resiste las nuevas modalidades que éste ha asumido en la fase actual de la internacionalización del capital.

*“En estos puntos de vista acerca del Estado está lo esencial y más decisivo. Pero esta definición tan estricta se corresponde con los momentos del desarrollo de la sociedad en que se produjeron...”*

*“La superación del capitalismo concurrencial por el monopolio, marca una nueva etapa en la historia del Estado Burgués...”*

*“En los países centrales primero y luego en los países llamados periféricos, los aparatos del Estado se han diversificado. Una red compleja de instituciones penetran en el seno de la vida social. El Estado ya no se reduce a un cuerpo meramente burocrático. Al diseminarse, por la ampliación de sus funciones, éste incide de manera activa y decisiva en la totalidad social.*

*El Estado no es sólo el vigilante, el garante del dominio de la clase económicamente más poderosa. Es eso y algo más... Partiendo de esta realidad, Antonio Gramsci, definió el Estado como Al complejo global de actividad práctica y teórica por medio del cual la clase dominante no sólo justifica y conserva su dominación, sino que logra preservar el consenso activo de quienes son gobernados’ ”<sup>5</sup>.*

*“Aparecen de esta forma dos problemáticas básicas: la coerción y la hegemonía, la dominación en el sentido estricto y el consenso como formas articuladas de ejercicio de la dictadura de la clase”<sup>6</sup>.*

Esta ampliación de los mecanismos del Estado —que ya no es sólo

“coerción”, sino también “consenso” y “hegemonía”— ha posibilitado el desarrollo del derecho en un conjunto de áreas de la vida social que, en los albores del capitalismo, ni remotamente se pensó en la posibilidad de que se produjera. Esto es así en la medida que existe una estrecha relación entre las formas específicas del Estado y la funcionalidad que en éste asume el derecho.

En los tiempos aquellos en que el Estado operaba fundamentalmente para la represión, las clases dominadas no encontraban espacio para expresarse socialmente, en la medida en que la clase dominante le negaba cualquier participación en los mecanismos del Estado. Estas clases se situaban al margen del Estado, fuera de él, en función de lo cual sólo bastaba organizar una legislación prohibitiva—presiva para impedir su participación en el conjunto de actividades que se realizaban en la sociedad. La solución, era, entonces, prohibir las asociaciones y coaliciones; negarle a los trabajadores su derecho al sufragio y a la participación directa en la vida política del país. En otras palabras, no había margen para la creación de un derecho sindical, que institueionalizara la participación organizada de los trabajadores en la vida económica, política e institucional de la nación.

Sin embargo, en la medida en que se desarrolla el capitalismo, lo cual no sólo conlleva transformaciones en la estructura económica, sino, también, en las instancias política e ideológica, se va operando una ramificación y diversificación de los aparatos del Estado, que permiten a la clase dominante ejercer su función rectora de la sociedad, no sólo a través del “garróte” y la “coerción”, sino, también, del “consenso” y de su “capacidad de dirección intelectual, moral y política” —es decir, “hegemonía”—<sup>7</sup>.

Un Estado con estas características ofrece la posibilidad para que el derecho se perfeccione y penetre en los más variados campos de la vida social. Es decir, el derecho se convierte en un elemento fundamental en la legitimación del orden, a la vez que consagra formalmente las condiciones que la clase dominante impone al resto de las clases, para éstas expresarse y actuar dentro de la sociedad.

Así, pues, en la medida en que avanza el sindicalismo, como consecuencia del desarrollo del proletariado, y el Estado no se propone, frente a él, su destrucción violenta o la negativa a darle representatividad legal dentro del propio orden burgués, sino, por el contrario, ajustarlo, lo más posible, a las estructuras vigentes, integrándolo, cada vez más, al mismo Estado, nace la necesidad de

reglamentar e institucionalizar la participación de los sindicatos en la sociedad. En otras palabras, se crean las condiciones propicias para el surgimiento y desarrollo de un Derecho Sindical.

Ahora bien, plantear aquí que el Derecho Sindical es el resultado único y exclusivo de los reordenamientos que la clase dominante realiza en los mecanismos e instituciones del Estado a fin de perpetuar su dominación, sería echar bajo tierra la lucha centenaria de los obreros del mundo, quienes, en las condiciones más adversas, han sabido templarse para reivindicar su derecho a la libre asociación sindical y a la participación independiente en los problemas políticos de la nación.

De esta forma, la combinación de uno y otro factor, ha permitido que las asociaciones sindicales operen dentro de la sociedad, en función de lo cual ha sido necesario reglamentarlas e institucionalizarlas; es decir, ha habido que desarrollar el Derecho Sindical.

## 2. DERECHO SINDICAL

A partir de los criterios anteriores, hay que considerar una especificidad propia en esta rama del derecho en función del objeto particular que ella regula. Esto permite realizar un examen interno del ordenamiento y de los caracteres presentados por el Derecho Sindical, a la vez que son precisados los vínculos establecidos por éste con otras esferas del Derecho, especialmente la correspondiente al Derecho del Trabajo.

En este sentido, se hace necesario realizar la constatación de las diferenciaciones que existen entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Sindical: género y especie, respectivamente.

Con el desarrollo del capitalismo, modo de producción que sitúa el eje central de la sociedad en relación contradictoria establecida entre el trabajo y el capital, fue requerida la creación de un conjunto de reglas y leyes que formalizan las condiciones específicas de prestación del trabajo por parte de los obreros a los capitalistas. En otras palabras, el capitalismo trae consigo, y lo desarrolla en la misma medida en que se desarrolla, el surgimiento del Derecho del Trabajo, cuyo término, en el sentido moderno, no se conoció en otro estadio histórico de la humanidad.

En este sentido, *“Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y reglas jurídicas aplicables a las relaciones individuales y/o*

*colectivas que nacen entre los empleadores privados o equivalentes y los que trabajan bajo su autoridad, y de ambos con el Estado, con ocasión del trabajo y eventualmente fuera de él”<sup>8</sup>.*

En este amplio campo que comprende el Derecho del Trabajo, las organizaciones sindicales tienen reservado su espacio, en tanto se insertan en este complejo de relaciones para la expresión y canalización de las expectativas colectivas de los trabajadores.

Así como el Derecho del Trabajo es un producto propio del establecimiento de las formas capitalistas de producción, el Derecho Sindical viene a ser la sistematización de un conjunto de reglas y principios que sirven de marco legal para la actuación de los sindicatos. Esto opera en el instante en que ya no es posible la marginación legal de las organizaciones sindicales, como consecuencia —según se estableció— de la lucha reivindicadora de los trabajadores y de los propios reordenamientos que se fueron produciendo en los mecanismos e instituciones del Estado burgués.

Por esta razón, desde el punto de vista del Derecho, la Organización Sindical adquiere real importancia a partir de su regulación legal por el Estado, aun cuando tuviera una gran significación social en aquellos momentos en que el Estado no sólo no la regulaba, sino que la prohibía.

No obstante esto, la determinación del concepto del Derecho Sindical viene condicionada no sólo por la inserción de éste en el orden general de las ciencias jurídicas, sino, también, por las implicaciones sociológicas que tiene, en virtud del carácter asociativo e institucional de los sindicatos, sujetos fundamentales del Derecho Sindical.

De acuerdo con Pérez Botija (citada por Abellán en su libro *Introducción al Derecho Sindical*, p. 28), el Derecho Sindical puede ser entendido de la siguiente manera:

*“a) en sentido subjetivo, como derecho a sindicarse o ejercicio del Derecho de asociación profesional; b) Desde un ángulo objetivo u orgánico, como ordenamiento estructural de los sindicatos, determinados de sus modos de organizarse, sus competencias o atribuciones, sus formas legales de actuar; c) en sentido dinámico, aludiendo a un complejo de normas sustantivas que emanan de estos grupos sociales”.*

En lo que respecta a los Sujetos del Derecho Sindical, se ha pretendido incluir entre éstos una gama amplísima, tales como trabajadores, patronos, asociaciones de trabajadores o de patronos, los dirigentes de las asociaciones y las autoridades administrativas competentes para regular y fiscalizar la actividad sindical. Sin embargo, los principales Sujetos de este Derecho vienen a ser las asociaciones profesionales (sindicatos), tanto de trabajadores como de patronos. Eventualmente, asumen esta categoría núcleos de trabajadores representativos que hacen las veces de verdaderas organizaciones sindicales, especialmente, cuando no se han reunido los factores propicios para la formación del sindicato o cuando las condiciones de libertad sindical se encuentran deterioradas.

Con relación al contenido del Derecho Sindical, éste se integra de: *"a) normas constitutivas y reguladoras de los entes sindicales; b) normas atributivas de derechos y deberes para con los sindicatos; c) normas permisivas o legalizadoras del Derecho emanado de los grupos sindicales en ciertas y específicas condiciones"*<sup>9</sup>.

Con estas elementales ideas, se pueden retomar algunas definiciones ofrecidas por determinados tratadistas del Derecho del Trabajo.

Para Cabanellas (*Tratado de Política Laboral y Social*, T. II, p. 263) *"basándose en la institución jurídica, puede caracterizarse el Derecho Sindical como la parte del Laboral que comprende el conjunto de normas jurídicas que reconocen la facultad de todo patrono o trabajador para asociarse en defensa de sus intereses profesionales"*.

J. G. Abellán entiende que el Derecho Sindical puede definirse como *"el conjunto de normas jurídicas de diversa naturaleza que crean y regulan entidades profesionales de carácter laboral, así como las relaciones de éstas con sus miembros"*.

Finalmente, *"el Derecho Sindical de Trabajo es el conjunto de normas que regulan la organización y atribuciones del sindicato, los deberes y derechos de éste para con los productores, los asociados y el Estado"*<sup>10</sup>.

Se cree, pues, que con este conjunto de ideas elementales sobre el carácter, los sujetos y la esfera del Derecho Sindical, se tiene un soporte mínimo para adentrarse en el estudio y comprensión de los aspectos más importantes que conforman, lo que bien podría llamarse la Legislación Sindical, en República Dominicana.

## B. ANOTACIONES CRITICAS EN TORNO A LA LEGISLACION SINDICAL DOMINICANA.

### 1. CONCEPTO DE SINDICATO PARA EL LEGISLADOR DOMINICANO:

*"Sindicato es toda asociación de trabajadores o de patronos, constituida de acuerdo con este código, para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros"* (Art. 293)<sup>11</sup>.

Esta concepción que tiene el legislador dominicano sobre la Organización Sindical refleja una visión armonizadora de las relaciones trabajo—capital, al establecer, en igualdad de condiciones y con los mismos criterios, el instrumento organizativo tanto de los trabajadores como de los patronos. Es decir, no concibe un tipo de organización sindical particular para cada clase, en función de los intereses propios y diferenciados que cada una representa, sino que encasilla jurídicamente a unos y otros dentro del mismo modelo organizativo y dentro de un mismo marco de acción y objetivos, que impiden la expresión independiente de los trabajadores, a fin de reafirmar sus intereses clasistas dentro de la esfera social e institucional en la cual se desenvuelven las diferentes clases y sectores de clases. En otras palabras, se trata de una concepción favorecedora de la clase de los capitalistas, en virtud de que esos parámetros están delimitados desde sus puntos de vista y expectativas de clase. Es una concepción sindical que reduce y minimiza el alcance de estos instrumentos orgánicos, a la vez que los diseña para actuar dentro de las estructuras del sistema, ya legitimadas por todo el ordenamiento jurídico burgués de la sociedad.

Esa concepción reduccionista se evidencia con claridad cuando contempla el problema de la defensa de los intereses de cada sector social, en la medida en que reduce éstos a "los intereses comunes de sus miembros". Es decir, les niega, desde ya, toda la dimensión solidaria a los sindicatos, en vista de que se abstiene de consagrar, expresamente, el derecho a defender no sólo los intereses de sus miembros, sino, también, los de los demás miembros de su clase, en virtud de que, en términos generales, se consideran homogéneos, no obstante encontrarse situados en sectores diferentes de la estructura económico—social.

Además, cuando consagra el derecho de los sindicatos a defender "los intereses comunes de sus miembros", lo hace bajo una

concepción estrechamente gremialista. La constatación de este planteamiento se encuentra en el mismo Código, cuando desarrolla el tema "De los fines Sindicales", el cual será comentado más adelante. En este acápite, el Código se encarga de enumerar, casi limitativamente esos "intereses comunes" de que trata el Art. 293, los cuales en todo caso, traducidos a la acción práctica, no hacen más que suavizar y mejorar, aunque respetándolas, las condiciones de explotación que se establecen en el régimen del capital. Así, no contempla, ni remotamente, la posibilidad de que los trabajadores, desde sus organizaciones clasistas reivindiquen para sí la crítica al sistema y a los factores sociales causales de su situación, y, con esto, desbordar la simple lucha por hacer más llevadera y menos dramática sus condiciones de existencia dentro de las estructuras sociales capitalistas.

Una concepción sindical de tal naturaleza —encasilladora en modelos uniformes— no resiste el verdadero carácter que asumen tanto las asociaciones patronales como las organizaciones sindicales de los trabajadores, dentro de sociedades cimentadas en la explotación del trabajo por el capital. Por su parte, los patronos crean sus propias organizaciones amparadas en la Ley 520 sobre "asociaciones con fines no lucrativos" (Asociación Nacional de Hombres de Empresa, Federación Nacional de Comerciantes, Asociación de Industrias, Asociación de Importadores, etc.), mientras los trabajadores se ven precisados, en el campo social, a sobrepasar las condiciones legales de actuación que intenta imponerles el Código de Trabajo Dominicano.

En lo que respecta a las organizaciones sindicales —y con esto se reafirma el criterio de que la conceptualización del Código viene dada desde una perspectiva patronal, y que no ofrece espacio para los verdaderos sindicatos clasistas de los trabajadores—, hay que decir que son centros organizativos amplios y democráticos de los trabajadores, creados para la acción reivindicativa de sus aspiraciones y para la resistencia frente a los embates continuos de los patronos, quienes reproducen sus niveles de acumulación de capital sobre la base de la explotación inmisericorde de los trabajadores; son centros con un profundo sentido clasista, en vista de que éstos tienen intereses generales homogéneos y constituyen una clase social diferenciada no sólo de los patronos, sino, también, de las demás clases y sectores de la sociedad; son centros que fortalecen la independencia orgánica, política y social de los trabajadores y contribuyen al afianzamiento de su conciencia de clase, lo cual supone, entre otras cosas, además de la identificación de sus intereses

comunes, la comprensión de que sólo con la lucha contra la clase de los capitalistas, y por la dirección hegemónica del Estado se alcanzará, junto a las demás clases oprimidas de la sociedad, su emancipación definitiva. Es decir, los sindicatos deben tener como objetivo no sólo la defensa de los intereses gremiales e inmediatos de los trabajadores —tal como lo plantea el Código— sino también, el convertirse en eslabones imprescindibles para la transformación radical del “orden” y el establecimiento de nuevas estructuras sociales, en las cuales sea el trabajo, y no el capital, el rector del conjunto de prácticas y relaciones que se desarrollan en las diferentes instancias de la sociedad.

## 2. *FINES SINDICALES: VALORACION CRITICA DE LAS DISPOSICIONES LEGALES.*

Se ha planteado un conjunto de anotaciones críticas “in abstracto” referidas a la conceptualización que ofrece el Código de Trabajo sobre las condiciones sindicales. Es decir, se trató de una valoración del contenido en sí mismo, y no en función de una situación histórica concreta que servirá de marco referencial para caracterizar el tipo de concepción sindical que tiene la legislación dominicana.

En cambio, al valorar los “fines sindicales” que delimita el Código de Trabajo, serán ubicados en una perspectiva de confrontación de los textos legales con la propia realidad, a fin de constatar los niveles de correspondencia o no con la tendencia fundamental de desarrollo del capitalismo dominicano y las peculiaridades que ha ido asumiendo el Estado dominicano, tomando como primer marco de referencia el período trujillista —caracterizado por la represión y la violencia institucionalizadas— y referido, también, a éstos últimos años —caracterizados por la tendencia hacia la institucionalización formal del orden jurídico—político del sistema capitalista vigente en la República Dominicana.

El diseño de los “fines sindicales” viene dado desde el Art. 299 hasta el 301 del Código de Trabajo.

a. El Art. 299, aun cuando se desglosa en cinco acápites, reduce a dos aspectos los fines sindicales, que podrían traducirse de la siguiente forma:

a.1. El estudio de las condiciones concretas donde se produce la prestación del trabajo y, a partir de ese estudio, la preparación de

declaraciones y recomendaciones, a fin de que se efectúen los cambios legislativos pertinentes, los cuales conlleven un mejoramiento de dichas condiciones.

a.2. La celebración, conforme a la reglamentación legal, de pactos colectivos de condiciones de trabajo, y la solución "justa y pacífica" de los conflictos que puedan suscitarse en el transcurso de la ejecución de los contratos de trabajo.

Es necesario hacer aquí una disgregación e incursionar en materias complementarias para comprender y delimitar el verdadero alcance de estas disposiciones legales tan fundamentales como son las de "pactos colectivos" y "solución justa y pacífica de los conflictos".

En lo concerniente a los pactos colectivos, éstos se limitan a la reglamentación de "el monto de los salarios, la duración de la jornada, los descansos y vacaciones y las demás condiciones de trabajo" (Art. 92).

Con relación a los mecanismos de solución de conflictos, se podrá apreciar adecuadamente la concepción y el espíritu del Código en el tratamiento de la Huelga, método de lucha fundamental de los trabajadores y uno de los pocos que les permite modificar a su favor el cuadro de la correlación de fuerzas que se presenta en su lucha frente al capital.

Independientemente de los mecanismos formales que se precisa observar, los cuales hacen desde ya prácticamente imposible una huelga legal en la República Dominicana (ver Art. 374), el Código de Trabajo permite su realización por parte de los trabajadores cuando se recurre "en defensa de sus intereses comunes" (Art. 368). En este caso, se entiende por "intereses comunes" cuando la huelga tiene "por objeto exclusivo la solución de un conflicto económico en la empresa en que prestan sus servicios los trabajadores" (Art. 373). Así, entonces, serán ilegales las huelgas "que tienen por fundamento causas políticas" y "las que se fundan en razones de pura solidaridad con otros trabajadores" (Art. 373).

En lo que se refiere al advenimiento directo, la conciliación y el arbitraje, mecanismos de solución pacíficos de los conflictos colectivos, éstos someten a los trabajadores dentro de las condiciones que imponen los patronos o las autoridades administrativas y judiciales del país.

Estas anotaciones generales sobre los Pactos Colectivos y sobre las vías que tienen los trabajadores para la solución de sus problemas más fundamentales permite precisar, adecuadamente, el sentido del Art. 299, al consagrar los fines sindicales.

b. El Art. 300 del Código de Trabajo establece por su parte y siguiendo con los “fines sindicales”, una serie de actividades accesorias o complementarias a los objetivos básicos señalados en el Art. 299. Dentro de esta línea estaría, como atribución de los sindicatos, el establecimiento y administración de “oficinas de información para colocaciones, escuelas, bibliotecas, deportes, campos de experimentación, laboratorios y demás instituciones, cursos y publicaciones relativas a la actividad representada por la asociación” (Art. 300).

El Art. 301 refuerza, a su vez, la tendencia del asistencialismo económico al estimular, de manera expresa, el que los sindicatos se dediquen a crear “cajas de socorros mutuos y comprar instrumentos, máquinas, materias primas, semillas, plantas, abonos, animales y demás objetos necesarios para el ejercicio de la profesión u oficio de sus miembros...” (Art. 301).

Son reiteradas aquí las consideraciones planteadas al momento de comenzar la noción o concepto de sindicato que ofrece el Código en su Art. 293. Se trata de una concretización coherente de la línea conceptual ofrecida por el mismo Código: el establecimiento de un sindicalismo gremialista y economicista que no desborde los estrechos marcos de sus intereses económicos inmediatos, negándole toda dimensión solidaria con el resto de la clase y la posibilidad de convertirse en fuerza de significación para hacer valer y afianzar los derechos políticos de los trabajadores. En otras palabras, el Código de Trabajo dominicano diseña un tipo de sindicato para que se enrole en la dinámica estructural del sistema, dentro del cual sólo tiene espacio para “suavizarlo” o “humanizarlo”, pero siempre respetándolo y validándolo históricamente.

Ahora bien, a fin de no caer en reiteraciones innecesarias, en lo que se refiere al reduccionismo y a la estrechez que presenta el Código en esta materia, se tratará de contrastar estas disposiciones con los criterios relativos al Sindicato que ofrece uno de los máximos exponentes de la doctrina laboral dominicana: el Dr. Lupo Hernández Rueda. Se hará así para poder plantear hipótesis explicativas de posiciones que, en el plano aparente, una —la del Dr. Hernández Rueda— se presenta como progresista con relación a otra —la del Código de Trabajo—, pero que, en el plano real, no son más que

intentos de adecuaciones legislativas, desde la perspectiva del sistema, al desarrollo histórico de nuestra formación social. Con esto, se retomará la línea trazada al introducir el punto, en el sentido de que se tratará de hacer una confrontación con momentos significativos del desarrollo del capitalismo, a fin de comprender la validez histórica tanto de las disposiciones del Código de Trabajo como de los criterios doctrinales del Dr. Lupo Hernández Rueda.

En un claro intento de superar, por lo menos teóricamente, la concepción reduccionista del Código, el Dr. Lupo Hernández Rueda ha planteado categóricamente lo siguiente:

*“Su función (la de los sindicatos, F.D.E.) en una sociedad en vías de desarrollo no debe limitarse a las actividades tradicionales de: 1) tutela de los intereses colectivos; 2) solución directa de conflictos; 3) mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, objetivos que logra principalmente por medio de la negociación colectiva”<sup>12</sup>.*

Como respuesta de su crítica a lo que él entiende “actividades tradicionales” de los sindicatos, las cuales no son más que aquellas presentadas por el Código de Trabajo en su Art. 299, ha planteado una línea alternativa que él mismo resume así:

*“Opino que en la sociedad contemporánea, los sindicatos deben participar activamente en la administración del desarrollo, en los organismos de dirección y planificación de la política económica y social del Estado, en los Consejos o Comisiones de estudio o de trabajo que se formen para la toma de decisiones o el establecimiento de recomendaciones para la solución de los problemas económicos, sociales y del trabajo... fomentar el sistema cooperativo, y participar en actividades económicas (agrícolas, industrial, comercial, crédito o servicios públicos) como empresarios privados”<sup>13</sup>.*

Desde esta perspectiva y planteando el dilema histórico “dictadura del proletariado” —“democracia representativa”, frente a lo cual, según él, hay que abandonarse a la segunda, completa sus valoraciones sobre las organizaciones sindicales en un intento de presentar a las clases sociales con objetivos e intereses homogéneos, haciendo abstracción de la profunda contradictoriedad que norma las relaciones entre las diferentes clases sociales dentro del capitalismo. De manera escueta, ha planteado: *“Todo dependerá de cómo el Estado, los empresarios y los dirigentes sindicales encaucen sus fuerzas, recursos, capacidades y ambiciones; se van hacia atrás, hacia*

*la hegemonía y predominio de una clase sobre las otras, o si deciden acoplarse para marchar unidos por la vía de la conciliación y la armonía de sus respectivos intereses, hacia el equilibrio humano, el bienestar común y la política social”<sup>14</sup>.*

Los planteamientos del Dr. Hernández Rueda, vistos éstos en función de la línea conceptual que representa el Código de Trabajo dominicano, dan la oportunidad de situar el problema a nivel de su relación con momentos diferenciados del desarrollo capitalista en la República Dominicana y con estructuraciones de los mecanismos de poder estatal, también con rasgos peculiares diferentes, dependiendo del momento que se trate.

En la parte introductoria se había individualizado la relación Estado y Derecho, y se había visto cómo éste estaba en función de aquél, y se amoldaba a las nuevas variaciones que se iban produciendo al interior del Estado Capitalista. Ya se había planteado: *“El desarrollo nacional–internacional de la burguesía producido en la etapa imperialista no es únicamente transformación de las fuerzas económicas, sino además desarrollo de las instancias políticas e ideológicas de las formaciones sociales capitalistas. Si con la génesis de este modo de producción, los mecanismos de poder se profundizan y se ramifican teniendo como eje la concreción de la dominación en un cuerpo de ‘aparatos de Estado’ con su desarrollo, se ha establecido un crecimiento cuantitativo y cualitativo de estos aparatos. De la época de libre concurrencia al capitalismo monopolista actual, la burguesía ha producido formas de coerción e integración política: progresivamente las clases subalternas dejan de estar fuera del Estado para ser incorporadas a su estructura”<sup>15</sup>.*

Con este marco referencial se puede entender la funcionalidad de las disposiciones legales del Código de Trabajo como el verdadero sentido de los criterios del Dr. Lupo Hernández Rueda.

El carácter estrecho y reduccionista que los textos legales imponen a los Sindicatos se corresponde con un período histórico en el cual el Estado capitalista (trujillista) era fundamentalmente coercitivo y violento en función del proceso de “acumulación originaria”—“acumulación de capital”, combinados, que se desató a partir de la intervención norteamericana. En un Estado con tales características, no había posibilidad, salvo determinados momentos de tolerancia, transitorios, de que las clases subalternas se expresaran socialmente y, mucho menos, se les ofreciera espacio para su participación integrada dentro del propio Estado; al contrario, la

tendencia era mantenerlas fuera y aplastadas por él, ante lo cual era a—histórico crear una legislación que contemplara mayor margen de participación a las organizaciones e instituciones precisamente de aquellas clases en función de las cuales se organizaba la violencia y la coerción del propio Estado.

En cambio, la situación histórica que vive el Dr. Lupo Hernández Rueda es distinta. Ella misma exige un reordenamiento de sus mecanismos institucionales que se corresponda con las nuevas particularidades presentadas por el Estado capitalista en República Dominicana. Más aún, ese reordenamiento se ha producido en un conjunto de áreas, posibilitando que la clase dominante ejerza su función rectora no sólo sobre la base de la violencia y la coerción, sino, también, del “consenso” y la “hegemonía”. En otras palabras, el Estado capitalista dominicano vive un período en el que la tendencia manifiesta es hacia la integración política e ideológica de las clases oprimidas a los mecanismos y aparatos que lo conforman. La sociedad de hoy no está organizada, únicamente, en torno al ejército y los demás mecanismos represivos. Un conjunto de instituciones se han diseminado en toda la sociedad, lo cual nos permite afirmar que la tendencia más significativa es hacia el afianzamiento de las condiciones propicias para el dominio político de la clase dominante sobre la base del consenso y la integración, y, de manera excepcional, haciendo uso de la violencia y la coerción:

*“Del Estado del período Trujillista al Estado actual ¿No constatamos el desarrollo de las fuerzas armadas, el nacimiento de nuevos mecanismos de represión, el fortalecimiento y ampliación del aparato jurídico, la génesis de organizaciones corporativas tanto de la clase dominante (Asociación de Hombres de Empresa, Asociación de Patronos, etc., etc.) como de las dominadas (sindicatos, asociaciones agrarias, clubes culturales, etc.), el crecimiento cuantitativo y cualitativo de los medios de comunicación, el auge de la formación de escuelas públicas, colegios, institutos, universidades, etc., etc.? ¿No acudimos pues al desarrollo histórico de los aparatos del Estado en el sentido de una ampliación del Estado, de la mayor conformación de una sociedad política y una sociedad civil que se delimitan y articulan, se diferencian y se integran?”<sup>16</sup>.*

El Dr. Lupo Hernández Rueda capta este movimiento histórico y se sitúa en el mismo sentido del desarrollo del sistema capitalista en la República Dominicana. De ahí que sus principales fórmulas para superar lo que él entiende como tradicional en las actividades sindicales, se refieren a mecanismos y vías de integración de los

sindicatos al propio Estado, a la vez que alienta la participación concurrente de los trabajadores y los patronos, en la búsqueda de opciones frente a los problemas que plantea el desarrollo económico en la República Dominicana.

Estos criterios tienen un carácter visionario desde la óptica del sistema en la medida que persiguen el reajuste de las instituciones dominicanas a las nuevas modalidades que presenta, en esta etapa, el sistema capitalista vigente en este país.

En lo que respecta a los trabajadores, éstos deben comprender que una y otra concepción —la del Código y la del Dr. Hernández Rueda— son variantes que refuerzan y cohesionan las causas estructurales que posibilitan su explotación por la clase de los capitalistas.

El problema se plantea a nivel de la necesidad de un replanteamiento de su propio proyecto independiente, el cual tiene que contemplar, necesariamente, una diversificación de sus métodos de lucha, en una etapa histórica en la cual el Estado se torna “integrador” y “consensual”, ocultando, aunque sea temporalmente, su aspecto “coercitivo” y “violento”. En todo caso, el objetivo de los trabajadores debe ser reforzar la tendencia histórica que marca la crisis y la decadencia de esta sociedad, al mismo tiempo que anuncia el advenimiento de un nuevo orden socialmente superior y más avanzado que el sistema capitalista dominante en la actualidad.

### *3. LA LIBERTAD SINDICAL: BASES LEGALES EN LA REPUBLICA DOMINICANA.*

La valoración de los textos legales referentes a la noción y objetivos sindicales ha sido hecha en función de determinar el papel que éstos han jugado en diferentes contextos históricos. Es decir, se ha tratado de explicar el sentido de estas disposiciones legales, a la vez que algunas posiciones doctrinales, a la luz de momentos diferenciados en el desarrollo histórico dominicano, con el objetivo de precisar su funcionalidad dentro de la dinámica propia que ha seguido el sistema capitalista en la República Dominicana, en los últimos años.

Sin hacer abstracción de aquellas ideas, aún cuando estén situadas en el campo de lo general, se debe inventariar y comentar el conjunto de disposiciones legales que en nuestro país organizan la protección de la Libertad Sindical. Esta vez el análisis estará referido a la propia

legislación —sin que esto conlleve un análisis pormenorizado de la situación de hecho en la República Dominicana, lo cual tendría que ser objeto de un estudio especial, particular—, a fin de detectar sus aspectos progresistas, sus debilidades e incoherencias, pero sin perder el punto de vista de que ésta y otras materias afines son configuradas a partir de la concepción global del derecho y de la función particular que le asigna a los sindicatos en el marco de esta sociedad.

### *3.1 EVOLUCION HISTORIA DE LA LEGISLACION DOMINICANA EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL*

Desde los tiempos libertarios e independientes del año 1844, cuando se redactó y promulgó la Primera Constitución dominicana, se consagró el derecho general de asociación en beneficio de todos los ciudadanos de la nación. El Art. 30—4 de la Constitución del 1844 estableció: “Los dominicanos tienen el derecho de asociarse; este derecho no puede sujetarse a ninguna medida preventiva”.

Se puede decir, entonces, que la libertad sindical está consagrada constitucionalmente en nuestro país desde 1844, en la medida que ésta está comprendida dentro de la libertad general de asociación que consagra el Art. 30, del cual se ha hecho referencia. Con diferentes matices, esta libertad general de asociación se ha ido consagrando en todas las constituciones de la República hasta nuestros días, en que rige la del año 1966.

No obstante esto, hay que señalar que, para aquella época, nuestro propio desarrollo histórico no había engendrado, de manera predominante, las relaciones capitalistas de producción; por lo cual, en la medida que no existía un proletariado significativo, no estaban dadas las condiciones propicias para el establecimiento de un movimiento sindical en la República Dominicana, lo cual explica el liberalismo del Constituyente del 1844.

Tal como se ha visto, la inserción de este país en el engranaje del capitalismo mundial fue lo que creó las premisas para su propio desarrollo capitalista; proceso éste que ha tenido en la Intervención norteamericana de 1916 y en el régimen de Trujillo, dos de sus momentos más significativos. A la vez que se afianzaba el sistema capitalista en la República Dominicana, en ella el proletariado crecía cuantitativa y cualitativamente y empezaba a crear mecanismos de expresión y organización sindicales, hasta llegar al punto en el cual se hizo imprescindible organizar una legislación coherente con los niveles de desarrollo que esta nación había alcanzado.

En los primeros tiempos, cuando aún no existía una legislación especial para esta materia, muchas uniones sindicales se organizaron conforme a la Ley 520 (O.E. No. 520) sobre Asociaciones con fines no lucrativos, creada en los tiempos de la Intervención norteamericana. La importancia y utilidad de esta ley se proyecta hasta nuestros días, ya que una serie de sectores a los cuales se les impide la organización sindical recurren a ella con el propósito de adquirir personalidad jurídica. Tales son los casos, por ejemplo, de las asociaciones campesinas y de los trabajadores del sector público, aun cuando puede decirse que, en los últimos tiempos, son menos los grupos de trabajadores que buscan el amparo de dicha ley. Además, por las razones ya señaladas en otra parte del trabajo, las asociaciones patronales, no obstante contemplarse su organización dentro de las disposiciones del Código de Trabajo vigente, se organizan de acuerdo a la ley en consideración.

En el año 1944, la Ley 637 sobre "Contratos de trabajo" estableció las primeras premisas en asunto de libertad sindical, las cuales servirán de punto de partida para una organización legal más completa o acabada.

La Ley No. 637 viene a ser la más significativa, hasta esa fecha, en materia laboral. Se refiere a los requisitos legales que deben observar tanto patronos como trabajadores en la ejecución de los contratos de trabajo. Aunque no trata expresamente el derecho a la asociación sindical ni establece disposiciones específicas relativas al sindicato, la Ley No. 637 consagra en su texto el derecho a la libre organización sindical de los trabajadores. Esto lo establece al obligar a los patronos a respetar la organización propia que se den los mismos trabajadores. Así, su Art. 25—b consigna la "prohibición" a los patronos de "obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos, gremios o grupos legales a que pertenezcan, o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas".

Esta orientación de la Ley No. 637, en el sentido de más bien consagrar la libertad sindical individual, se reafirma en su Art. 38—J, donde establece como una causa justa para el trabajador poner fin al contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad "cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 25", una de las cuales se refiere, como se ha visto, al derecho de los trabajadores a organizarse libremente.

Se trata de disposiciones que, al menos, reconocen formalmente

la libertad sindical, independientemente de que se encuentren o no acompañadas de otros textos que hagan efectivo y viable el derecho a la asociación sindical reconocido a los trabajadores.

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) aprobó y proclamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La República Dominicana es signataria de dicha Declaración, por lo cual, la misma se convierte en parte fundamental de los derechos individuales y sociales reconocidos a todos los dominicanos.

En su Art. 23-4, la Declaración de los Derechos Humanos establece: "Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses".

El 11 de junio de 1951, mediante la Ley No. 2920, se pone en vigencia el "Código Trujillo de Trabajo", el cual dedica su Libro Quinto a la regulación de los sindicatos. En esta oportunidad, la legislación dominicana da un salto significativo en lo que se refiere a la organización de un sistema más acabado de protección a la Libertad Sindical. Se dejará el análisis detallado de las disposiciones del código para más adelante, a fin de descubrir el sentido de la orientación legislativa, sus alcances, limitaciones y posibilidades reales de superación (aun en el marco del propio contexto social dominicano), de algunas disposiciones que se han quedado atrás en relación al grado de desarrollo del movimiento obrero y sindical de este país.

El 30 de junio de 1953 y el 21 de julio de 1956, mediante las resoluciones Nos. 3592 y 4505, el Congreso Nacional de la República ratificó y consagró como leyes nacionales los Convenios Internacionales Nos. 98 y 87 entre el Estado dominicano y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo especializado de la ONU.

En lo que se refiere al Convenio No. 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización, la Parte I, Art. 2 establece: Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".

El Art. 3 afianza el anterior y establece expresamente la autonomía e independencia sindical frente al Estado. "1.— Las

organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2.— Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.

Finalmente, la Parte 2, Art. 11 del Convenio No. 87 consagra lo siguiente: “Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual está en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”.

Por su parte, el Convenio No.98, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, en su Art. 1, de manera categórica, ha establecido lo siguiente:

“1.— Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

“2.— Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un Sindicato o a la de dejar de ser miembro de un Sindicato.

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”.

La ratificación de estos convenios por parte del gobierno dominicano, independientemente de su grado de aplicabilidad, fortaleció el armazón jurídico que sirve de base en este país para el ejercicio del derecho a la organización sindical por parte de los trabajadores.

El 20 de diciembre de 1962 se instaura en el país, el gobierno democrático—liberal encabezado por el Prof. Juan Bosch. Uno de los rasgos distintivos de este régimen fue la realización de una Reforma Constitucional que conllevó grandes avances en lo que se refiere a los derechos políticos de los ciudadanos.

En este campo, una de las conquistas más significativas de la época en la Constitución del 19 de abril de 1963, fue la consagración, por primera vez en la historia constitucional de la nación, del derecho de asociación sindical independiente que le asiste a los trabajadores.

El Art. 15. de la Constitución de 1963 dice: “La Organización sindical es libre, con la condición de que los estatutos de los sindicatos provean una organización interna democrática y con la obligación, además, de que éstos sean inscritos en los registros de las oficinas locales y centrales del Departamento de Trabajo, con arreglo a la ley”.

Las condiciones históricas vigentes —avances significativos en la legislación, existencia de un régimen democrático, etc.— hicieron posible dar ese salto legal, a través del cual el derecho a la sindicalización dejó de ser parte del derecho general de asociación y se convirtió en una de las prerrogativas reconocidas y protegidas por la Carta Sustantiva de la nación.

La Reforma Constitucional del año 1966 retomó este aspecto de la del 1963 y consagró en algunos de sus textos el derecho a la libre asociación sindical.

El Art. 8, inciso 7, de la Constitución reza así: “La libertad de asociación y de reunión con fines políticos, económicos, sociales, culturales o de cualquier índole, siempre que por su naturaleza no sean contrarias ni atentatorias al orden público, la seguridad nacional y las buenas costumbres”.

Con esto, la Constitución de 1966, vigente aún hoy día, reconoce el derecho general de asociación perteneciente a todos los sectores sociales para éstos expresarse en los diferentes órdenes de la vida social.

Este derecho general de reunión y asociación será matizado, en lo que respecta al campo sindical, por la misma Constitución, por el Código de Trabajo y por otras disposiciones complementarias.

Así, entonces, lo que parece ser un derecho general, sin interferencias de ningún tipo, es reducido y moldeado hasta llegar a la situación en que se interponen un conjunto de elementos desnaturalizadores del derecho general de asociación establecido por la Constitución de la República.

El mismo Art. 8, inciso 11, acápite a, de la Constitución de 1966, dice: "La Organización sindical es libre, siempre que los sindicatos, gremios u otras asociaciones de la misma índole se ajusten en sus estatutos y en su conducta a una organización democrática compatible con los principios consagrados en esta Constitución y para fines estrictamente laborales y pacíficos".

La orientación de este texto, vigente hoy día en la nación, amerita algunas puntualizaciones.

Se trata de una disposición que establece condicionamientos para la existencia misma de las organizaciones sindicales. En este sentido, cabe preguntarse: ¿Cuáles son "los principios consagrados en esta Constitución"? ¿No son aquellos que legitiman el orden y sirven de cobertura formal a las condiciones concretas del sistema social que tiene como fundamento la apropiación de la riqueza producida por los trabajadores por parte del capital? ¿No minimiza este texto el alcance de los sindicatos, al concebirlos "para fines estrictamente laborales"? ¿No es ésta una forma de impedir que los trabajadores incursionen en otras áreas de la sociedad desde sus propias organizaciones clasistas?

En otras palabras, en lo que respecta al derecho de asociación sindical de los trabajadores, se trata de una orientación constitucional que persigue encasillar las organizaciones sindicales en el marco de las estructuras sociales vigentes. Es una concepción que no ofrece a los trabajadores la posibilidad de desarrollar actitudes e instrumentos que impliquen la contradictoriedad no sólo a los efectos y síntomas que se evidencian en la superficie social, sino también, a la base causal de todo el orden económico, político y cultural, el cual tiene, como eje central de su dinámica la explotación del trabajo y el dominio del capital.

### *3.2 LA LIBERTAD SINDICAL EN EL CODIGO DE TRABAJO.*

El análisis de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, relativas a la Libertad Sindical, deviene en importante, en la medida que sirve para constatar la concepción del Código respecto al conjunto de relaciones que, en esta esfera de la vida social (la sindical), se establecen entre Estado, patronos y trabajadores. Es decir, para una constatación de los márgenes de actuación legal permitidos a cada sector, y de los niveles de injerencia que se producen entre unos y otros, respectivamente.

## a. PATRONOS Y SINDICATOS

El Código de Trabajo contiene un conjunto de disposiciones rectoras de las relaciones entre los patronos y los sindicatos; algunas de ellas garantizan mínimamente, en términos generales, la independencia sindical y otras crean la posibilidad de que se produzca una injerencia patronal en la vida de los sindicatos. Entre estas disposiciones se encuentran las siguientes:

El Art. 302 establece: "Los directores, gerentes o administradores de una empresa no pueden ser miembros de un sindicato de trabajadores".

Se trata de una prohibición legal atinada, ya que impide una presencia o control directos de los sindicatos por parte de los patronos o de sus representantes.

El Art. 307 del Código de Trabajo es el más completo, en lo que respecta a la protección de la Libertad Sindical, y dice así:

"Se prohíbe a los patronos, realizar prácticas desleales o contrarias a la ética profesional del trabajo.

Se reputarán entre otras prácticas desleales o contrarias a la ética profesional del trabajo:

1º. Exigir a trabajadores o personas que soliciten trabajo que se abstengan de formar parte de un sindicato o que soliciten su admisión como miembros del mismo;

2º. Ejercer represalias contra los trabajadores en razón de sus actividades sindicales;

3º. Despedir o suspender un trabajador por pertenecer a un sindicato;

4º. Intervenir de cualquier forma en la creación o administración de un sindicato de trabajadores o sostenerlo por medios financieros o de cualquier naturaleza.

5º. Rehusar a tratar con los legítimos representantes de los trabajadores.

6º. Usar la fuerza, violencia, intimidación o amenaza, o cualquier

forma de coerción contra los trabajadores, con el objeto de impedir u obstaculizar el ejercicio de los derechos consagrados por las leyes en favor de los mismos”.

Además de estas prohibiciones, llamadas por el Código “prácticas desleales”, el Art. 43 consagra otras a las cuales también tienen que ceñirse los patronos en sus relaciones con los trabajadores; respecto a ello expresa:

“Está prohibido a los patronos...

Influir en los trabajadores para que ingresen o no en un sindicato o para que se retire de aquél a que pertenecen o para que permanezcan en él;

Ejercer presión a los trabajadores para que voten por determinada candidatura en la elección de los funcionarios o representantes de un sindicato...”

Estas prohibiciones de los Arts. 307 y 43 crean, indiscutiblemente, una cobertura legal para los trabajadores mantener su organización independiente de los patronos; además, protegen a los sindicatos, aunque sea formalmente, frente a la utilización de la fuerza, la coerción, el poder y la influencia de parte de los patronos, con el objetivo de éstos de impedir la organización de los trabajadores o destruirla en aquellos casos donde se haya producido.

Sin embargo, en sí misma, la Ley lleva su debilidad e ineficacia. Resulta risible el sistema de sanciones que se ha organizado con el fin de garantizar la aplicación de estas disposiciones y de constreñir a los patronos para que respeten la Libertad Sindical.

En su Libro Octavo, el Código de Trabajo crea un verdadero derecho penal-laboral, donde contempla la Responsabilidad y las sanciones por motivo de violación a las disposiciones que aparecen en su articulado. En ese sistema de sanciones (*penales* para patronos y trabajadores; *disciplinarias* para los funcionarios y empleados de la Secretaría de Trabajo y de los Tribunales de Trabajo), se contemplan las aplicables en ocasión de la violación a la Libertad Sindical. Así, pues, los Arts. 678 y 679 establecen las sanciones penales que se aplicarán por violación a los Arts. 43 y 307.

En lo que respecta al Art. 43, aquellos patronos que lo violen serán sancionados con multas de RD\$5.00 a RD\$200.00.

Por su lado, la violación al Art. 307 por parte de los patronos conllevará multas de RD\$10.00 a RD\$500.00.

Además de la debilidad de las sanciones penales, hay que considerar también la insuficiencia de las sanciones civiles (pecuniarias) basadas en la Responsabilidad de los patronos. Estas se limitan al pago del preaviso, cesantía y demás prestaciones ordinarias. Se hace imprescindible ampliar las sanciones civiles tomando como base la Responsabilidad de los patronos en materia de violación a la Libertad Sindical.

Indiscutiblemente, sanciones de este tipo no perturban la "tranquilidad patronal" al momento de éstos decidirse a impedir o destruir la libre organización sindical de los trabajadores. Esto ha motivado a los sindicalistas a desestimar acciones basadas en la violación de estos textos legales.

En República Dominicana de público conocimiento, sólo se ha pronunciado una sentencia condenatoria, en virtud de la violación a estos artículos (43, 307, 678 y 679). Se trata de una sentencia pronunciada en primera instancia por el Juzgado de Paz de la Segunda Circunscripción del municipio de Santiago, dada el 30 de mayo del año 1979 contra una empresa de calzados de la localidad. Esta empresa despidió todo su personal (527 trabajadores) el día 5 de octubre de 1978, con el propósito de producir la destrucción del Sindicato de Trabajadores de dicha fábrica; luego, en fecha 10 de octubre, reintegró 257 y, al día siguiente, a los demás trabajadores, con excepción de 49, entre los cuales se encontraban todos los dirigentes del sindicato y los delegados del mismo en los distintos departamentos de la empresa.

Ante esta violación flagrante de la Libertad Sindical, el Juzgado de Paz de la Segunda Circunscripción del municipio de Santiago pronunció un fallo, cuya disposición principal estableció: *"Declarar como al efecto declara (a la empresa de marras, F.D.E.), representada para esta audiencia por el señor..., con cargo de asistente de Trabajo, culpable de violar los Arts. 678 escala 15, Art. 762; Art. 307 Ord. 3º y 4º; Art. 43 Ord. 9º del Código de Trabajo y lo condena en consecuencia, al pago de una multa de RD\$25.00 y costos"*.<sup>21</sup>

Esto constituye una confirmación práctica de la desprotección legal de la Libertad Sindical, a pesar de que el mismo Código la reconoce en múltiples disposiciones.

No obstante, entendemos que, a través de sus asesores legales y dirigentes sindicales, los trabajadores deben hacer uso con mayor frecuencia de estas acciones legales, conjuntamente con las acciones en Daños y Perjuicios a fin de utilizarlas como mecanismos de presión pública y, sobre todo, para ir creando las condiciones que hagan necesaria la reactualización de este sistema de penas y sanciones.

Otra disposición del Código de Trabajo, que se refiere a la regulación de las relaciones entre patronos y trabajadores en el campo sindical, es el Art. 95 correspondiente a las disposiciones relativas a los Pactos Colectivos. Este texto enumera una serie de "Cláusulas prohibitivas" en las contrataciones colectivas. El Art. 95 reza:

"Son ilícitas, y en tal concepto se reputan como no escritas, las cláusulas que obliguen al patrono:

1º. A no admitir como trabajadores sino a los miembros de un sindicato;

2º. A preferir para ser contratados como trabajadores a los miembros de un sindicato;

3º. A despedir al trabajador que deje de ser miembro de un sindicato;

4º. A ejecutar contra sus trabajadores las sanciones pronunciadas contra ellos por el sindicato a que pertenece".

Se trata de un texto coherente con algunos principios que rigen el Derecho del Trabajo. Tales son, por ejemplo, el "poder de mando" que le asiste a los patronos y el correspondiente "deber de obediencia" a cargo de los trabajadores, el cual sirve de soporte a toda relación de trabajo de tipo contractual. Preserva, también, la libertad individual de afiliarse o no en determinados sindicatos o de desafiliarse cuando lo considere oportuno, que existe en beneficio de todo trabajador; y, finalmente, la "libertad de trabajo", la cual está consagrada, incluso constitucionalmente.

No obstante privilegiarse principios claves del propio orden jurídico-laboral, se entiende que es posible la exclusión de los numerales 1º y 2º, a fin de proteger, aún más, los trabajadores sindicalizados, aunque el 3º y 4º pueden preservarse, pues, de lo

contrario, se produciría un desajuste con relación al resto de las disposiciones del Código de Trabajo. En lo que respecta a la exclusión de los ordinales 1º y 2º del Art. 95, esto podría facilitar, mediante la inclusión en Pactos Colectivos, el trato preferencial a los trabajadores sindicalizados; pero, al mismo tiempo, deja la posibilidad de optar por la otra solución, es decir, que la empresa no tenga impedimentos en la contratación de trabajadores, aún no estén sindicalizados. De producirse la inclusión en pactos colectivos del trato preferencial a los trabajadores sindicalizados, tendría que tratarse de Sindicatos de Oficio, en la medida que, para pertenecer a un sindicato de empresa, es necesario estar trabajando previamente

En conclusión, el planteamiento de estas ideas en torno a las "cláusulas prohibitivas" del Art. 95 obedece al hecho de entenderse que con él se impide toda posibilidad de beneficiar a los trabajadores sindicalizados, en lo que se refiere a la contratación para la prestación de trabajo en determinadas empresas. Además, sería un estímulo para los trabajadores sindicalizarse y canalizar a través del sindicato, y no individualmente, los diferentes problemas y expectativas que se suscitan como consecuencia de su condición de trabajadores.

Conjuntamente a las debilidades manifestadas por los mecanismos legales protectores de la Libertad Sindical frente a los patronos, hay que señalar otro aspecto de trascendental importancia, el cual, como se verá, hará más vulnerable a los sindicatos por parte de los patronos. Hacemos referencia a la no consagración legal de la "inamovilidad sindical", es decir, el derecho de que gozan ciertos obreros y empleados que desempeñan cargos directivos en el sindicato, en virtud del cual, el patrono no podrá despedirlo mientras dure su "mandato sindical", o por períodos mayores, a no ser por causas justificadas contempladas por la misma ley. Generalmente se busca proteger a los gestores de sindicatos y a los miembros de comisiones negociadoras de Pactos Colectivos de condiciones de trabajo. Esto es una derivación de la Inestabilidad legal en el empleo existente en República Dominicana, es decir, la facultad del patrono de poner término al contrato por tiempo indefinido, sin alegar causa, en el momento que lo considere conveniente (es decir, el Desahucio Art. 69).

Con la combinación de ambos elementos —Desahucios y la no consagración legal de la Inamovilidad Sindical— los patronos están armados para desarticular, en cualquier momento, las dirigencias sindicales y provocar la dispersión y la desorientación de los trabajadores.

Además, respecto a la actitud de los trabajadores para organizarse sindicalmente, la existencia del Desahucio constituye una fuente de incertidumbre y atemorización, en el sentido de que están desprotegidos legalmente en un contexto social caracterizado por tener una estructura productiva desplazadora de mano de obra, que conlleva la constante y creciente formación de masas marginales urbanas y rurales. Por lo demás, la Inestabilidad en el empleo constituye un mecanismo eficaz para el establecimiento de bajos salarios, lo cual incrementa la sobreexplotación de los trabajadores y el consecuente deterioro en sus niveles de vida y de existencia.

Sin embargo, para el Dr. Alfredo J. Ruprech —renombrado jurista laborista—, *“en los países de escaso desenvolvimiento, introducir la estabilidad implica un serio ataque en contra de las posibilidades de desarrollo... El trabajador que se sabe propietario de su empleo —puntualiza Ruprech—, generalmente no manifiesta deseos de realizar actividad mayor que la necesaria para cumplir su tarea y ello influye en forma clara sobre la productividad”*<sup>22</sup>.

Entendemos que estos criterios sin justificaciones a posteriori de legislaciones que garantizan y promueven condiciones para la prestación del trabajo totalmente desfavorables. De esa manera, aseguran niveles de ganancias y acumulación extraordinarios, mediante la sobreexplotación de la clase trabajadora y de la apropiación, por parte del capital, de las riquezas generadas por el trabajo creador de las fuerzas sociales que echan a andar las máquinas y hacen fértiles y productivos los bosques y los valles.

#### *b. ESTADO Y SINDICATOS.*

Desde el momento en que se crean las condiciones propicias para la participación legal de los sindicatos, el Estado se encargará de legislar sobre esta materia, con la finalidad de darle una estructura propia, delimitarle su campo de acción e imprimirle un sello particular en relación con las demás expresiones organizativas de los diferentes sectores sociales. Es decir, el propio Estado diseña el espacio en el cual operarán las organizaciones sindicales y le atribuye funciones particulares dentro del conjunto de mecanismos institucionales que lo conforman.

Tal como se planteó al introducir este tema, el Estado, que ya no es sólo aparato de coerción distribuye una red de mecanismos institucionales, los cuales le permiten captar y asimilar las expectativas de las diferentes clases sociales, con el objetivo de ejercer sobre

ellas una verdadera hegemonía en el campo político, moral, teórico y organizativo. En función de este propósito, el Estado ejerce una labor de control, inspección y fiscalización de una serie de instituciones, lo cual le permite incorporarles a su seno y ponerlas en función de la dinámica de desarrollo del sistema.

Esto ha operado en el campo laboral. La ley crea los medios a través de los cuales se produce la injerencia estatal en la vida de las organizaciones sindicales, y con esto se agregan nuevos elementos desnaturalizadores de la libertad sindical, consagrada en la Constitución y las leyes.

Algunas disposiciones relativas a la participación del Estado en el funcionamiento y organización de los sindicatos son:

En cuanto a la formación de los sindicatos, el Art. 348 del Código de Trabajo dice así: "La solicitud de registro del sindicato debe dirigirse a la Secretaría de Estado de Trabajo, con dos originales o copias auténticas.

1º. De los estatutos;

2º. De la asamblea general constitutiva;

3º. De la nómina de los miembros fundadores..."

La Secretaría de Trabajo dispone de diez días para rechazar los documentos por algún motivo justificativo; de lo contrario, se daría por registrado el sindicato de que se trate.

Conjuntamente con estas formalidades, hay que observar otras que significan un control más directo, por parte del Estado, de la vida de las organizaciones sindicales.

La Resolución No. 13/74, pronunciada por el Secretario de Estado de Trabajo el día 21 de octubre de 1974, establece lo siguiente: "Disponer, como al efecto dispone, que en las asambleas generales que se realicen con el propósito de constituir un Sindicato, una Federación o una Confederación, elección de sus directivas, modificación de los estatutos, fusión con otros sindicatos o afiliación de los sindicatos a una federación o una confederación, deben ser certificadas por un inspector del Departamento de Trabajo, quien dará constancia e informará a ese departamento las circunstancias en que se celebren y las decisiones adoptadas en las mismas.

“El incumplimiento de las disposiciones de esta Resolución conllevará las sanciones que fueren de lugar, entre otras, la negación del registro del sindicato de que se trate”.

Esta disposición tiene un contenido altamente anti-sindical. Ha servido, en múltiples oportunidades, para impedir la formación de sindicatos, federaciones y centrales obreras, en la medida que dependerá de las autoridades del Trabajo la presencia o no de los inspectores, en aquellos casos exigidos por la Resolución 13/74.

Al mismo tiempo que se supedita la legalidad de las asambleas sindicales a la presencia de un inspector de trabajo, quien certificará y dará constancia de todo cuanto allí se delibere, la referida Resolución constituye un mecanismo de control y fiscalización permanente que merma significativamente la Libertad Sindical.

Por lo demás, una vez otorgado el Registro, la Resolución No. 8/64 prolonga la ingerencia estatal durante todo el tiempo de existencia del sindicato. Esta Resolución dice: “... los Sindicatos registrados deberán comunicar a esta Secretaría de Estado de Trabajo, en los primeros cinco días de cada mes, todos los cambios que se efectúen en el seno de los mismos, debiendo enviar, cada vez que se elija una nueva directiva, la nómina completa de los componentes de la misma, acompañada de una copia certificada por el Secretario del Sindicato, del acta de la asamblea general correspondiente, la cual deberá estar redactada conforme a las disposiciones del Art. 332 del Código de Trabajo.

“... el cumplimiento de lo dispuesto por la presente Resolución implicará, según el caso, el rehusamiento del registro o su anulación”.

El control estatal frente a las organizaciones sindicales se evidencia, además, en las disposiciones del Art. 356, según el cual: “El registro de los Sindicatos y Confederaciones puede ser cancelado por sentencia de los Tribunales de Primera Instancia.

a.- cuando el Sindicato se dedique a actividades ajenas a sus fines legales;

b.- cuando sus representantes legales, dirigentes o sus propios afiliados, provoquen, inciten, patrocinen, apoyen o en alguna forma declaren una huelga sin haber observado previamente todos los requisitos exigidos por el Código de Trabajo.

La cancelación del registro del Sindicato, Federación o Confederación, producirá de pleno derecho su disolución”.

Esta disposición, no obstante recurrirse a ella con poca regularidad, expresa un contenido esencialmente represivo y anti-sindical. A través de ella, el Estado queda investido de amplios poderes, con los cuales puede mantener a los sindicatos situados dentro de los estrechos marcos que la ley les diseña para su actuación en la sociedad. Si las organizaciones sindicales desbordan estos parámetros trazados por la ley, el Art. 307 ofrece los mecanismos legitimadores de cualquier acción expresiva del Estado, mediante la consagración de las vías legales para producir la cancelación del registro y la consecuente disolución del sindicato, federación o confederación de trabajadores.

Este aspecto de la Libertad Sindical es agotado con el señalamiento de que estas disposiciones (Resoluciones 8/64 y 13/74, y el Art. 357, modificado por la Ley 695 de fecha 5 de abril de 1965) constituyen una involución legal, en relación al contenido original del Código de Trabajo, el cual no sometía la formación y existencia de las organizaciones sindicales a tantos mecanismos de control y fiscalización por parte del Estado.

### *c. OTROS ASPECTOS LEGALES DE LA LIBERTAD SINDICAL.*

Unido a las disposiciones legales que regulan las relaciones de los sindicatos con el Estado y con los patronos, hay que valorar otras, consagradoras, por un lado, de la “libertad individual de sindicarse o no” y, por el otro, del sistema de la “pluralidad sindical”.

En lo que se refiere al primer aspecto —libertad individual de sindicarse o no—, el Código de Trabajo contempla dos disposiciones, las cuales no dejan dudas sobre su concepción en esta materia.

El Art. 308 expresa: “Todo miembro de un sindicato puede separarse de éste en cualquier momento, a pesar de toda cláusula contraria a los estatutos, sin otra obligación que la de pagar cuotas vencidas”.

Por su parte, el Art. 309 refuerza la disposición anterior, al consignar lo siguiente: “El miembro de un sindicato que renuncia, que es excluido o que de cualquier otra manera deja de pertenecer a la asociación, pierde todos sus derechos sobre los bienes de la misma; pero conserva su condición de miembro de las instituciones de

mutualidad, seguro u otras similares que dependen del sindicato o que estén administradas por él”.

Indiscutiblemente, estos textos legales preservan la libertad sindical individual. Más, en el trasfondo de estas disposiciones hay una orientación incentivadora de la desafiliación de los trabajadores, ya que, no obstante éstos separarse de los sindicatos, percibirán las ventajas y beneficios que se puedan conquistar mediante la lucha sindical, lo que se completa con el principio de aplicación general de los Pactos Colectivos.

En cuanto al segundo aspecto —sistema de la pluralidad sindical—, también existen dos textos (Arts. 298 y 348) que lo consagran expresamente.

El requisito fundamental para la formación de un sindicato es contar con un mínimo de 20 miembros. Junto a esto, son exigidos requisitos formales, por parte de la Secretaría de Trabajo, para ésta poder otorgar el registro del sindicato.

Este sistema de “pluralidad sindical”, según el cual hay que reconocer y registrar todos los sindicatos que reúnan las condiciones exigidas por la ley, se convierte, en República Dominicana, en una de las causas de división del movimiento obrero. En virtud de estas disposiciones, una gran cantidad de empresas han promovido la formación de sindicatos paralelos, de corte patronal, y, de esta forma, han socavado la unidad y la organización, verdaderamente clasista, de los trabajadores.

## *CONCLUSIONES FINALES*

Nuestra línea de investigación y exposición estuvo diseñada en función, por una parte, de explicar y comprender, aunque sea en términos generales, el proceso histórico que fue construyendo el movimiento sindical dominicano desde los remotos tiempos del siglo pasado hasta nuestros días. Por otra parte, hemos abordado el análisis de las principales disposiciones y leyes que conforman lo que bien podría llamarse la Legislación Sindical Dominicana.

En toda esta labor hemos intentado ser lo más concluyente posible, ofreciendo razones y causas explicativas de los fenómenos, a la vez que asentábamos nuestras propias conclusiones y consideraciones, en aquellos momentos que tuvimos oportunidad de hacerlo.

No obstante partir del reconocimiento de la falta de rigurosidad en un conjunto de temas abordados por nosotros, entendemos que resulta innecesario retomar los aspectos más significativos de la investigación y proyectarlos, en esta parte, a modo de conclusión. Preferimos caracterizar la etapa que vive el movimiento sindical dominicano y plantear nuestras consideraciones en torno al sentido que éste debe asumir, a la vez que plantearemos algunos aspectos relativos a nuestra legislación.

El movimiento sindical dominicano debe captar y comprender audazmente el momento político que vive nuestro país a partir de la derrota electoral del balaguerismo; en ese sentido, le corresponde aprovechar al máximo las libertades públicas para desplegar una constante y paciente labor de organización y educación de las amplias masas trabajadoras urbanas y rurales, distanciándose de toda actitud estridente, verbalista-radical y de todo tipo de sobrepasamientos que no estime adecuadamente el cuadro de la correlación de fuerzas en el país.

Por otra parte, este es un momento en que es posible deslucidar y diferenciar correctamente la lucha política y sindical, a la vez que se establezca en su justo lugar el tipo de relaciones que debe existir entre ambas, a fin de evitar la desnaturalización de los instrumentos orgánicos políticos y sindicales y de los objetivos que se plantean en cada nivel de lucha.

En este sentido, el movimiento obrero debe profundizar su labor tendiente a precisar las tareas y de mandar que le corresponde impulsar en la lucha política y sindical. En lo que se refiere a las demandas reivindicativas más inmediatas que deben enarbolar los diferentes sectores sindicales, hay que destacar las siguientes: a) establecimiento de salarios mínimos vitales que satisfagan sus más urgentes necesidades; b) reajuste general de salarios y sueldos; c) respecto a la libertad sindical, fundamentalmente con el establecimiento legal de la inamovilidad de los dirigentes sindicales; d) mejoramiento del sistema de seguridad social; y e) defensa de nuestra independencia y soberanía nacionales.

Un conjunto de demandas por ese carácter serviría para estimular la organización y la lucha de amplias masas de obreros inorganizados y de trabajadores fabriles, a la vez que permite darle nuevas dimensiones al necesario proceso de Unidad de Acción de los diferentes sectores que inciden de una forma u otra en nuestro movimiento obrero.

En este sentido, nos identificamos con el planteamiento sustentado por algunos sectores sindicales del país, según el cual debe constituirse un Consejo Sindical para la Unidad de Acción con carácter permanente, a fin de integrar en la lucha sindical a las amplias masas trabajadoras, independientemente de sus concepciones ideológicas y militancia partidaria, ya que su base fundamental sería la defensa de los auténticos intereses clasistas de todos los trabajadores asalariados y la estructuración de alternativas independientes ante los múltiples problemas que se suscitan en la lucha social.

Sin embargo, conjuntamente con la necesaria Unidad de Acción de carácter amplio y abierto, es imprescindible provocar la convergencia de los más amplios sectores hacia la integración y unidad orgánica, lo cual debe hacerse potenciando y privilegiando aquella lucha sindical que se evidencie auténticamente democrática y clasista, con lineamientos generales, organizativos y programáticos correctos y manifieste un auténtico espíritu unitario, a la vez que se combata el reformismo—economicista, los residuos anarco-sindicales y la tendencia oficialistas en el seno del movimiento obrero dominicano.

Podemos decir, en definitiva, que el movimiento de los trabajadores dominicanos vive, en sentido general, momentos de acumulación de fuerzas y de afirmación de sus propias opciones, en una búsqueda de su autonomía e independencia clasista, lo cual permitirá al proletariado emerger como fuerza social con fisonomía propia y alternativas independientes de la clase dominante y demás clases de la sociedad.

Por otra parte, el movimiento sindical dominicano, en su línea de aprovechamiento de las nuevas condiciones históricas, debe enarbolar un conjunto de demandas concretas tendientes a reformar las leyes laborales y a la democratización de algunas instituciones, especialmente las relativas a las organizaciones sindicales, aún cuando se reconozca que la demanda general debe orientarse hacia la modificación total del Código de Trabajo vigente desde el año 1951.

Entre otras, es posible y correcto luchar por: la liberalización de los requisitos legales para la Constitución de los sindicatos, a fin de evitar la ingerencia y el control estatal mediante la presencia obligatoria de un inspector de trabajo en las asambleas constituyentes; a la vez que esto constituye un mecanismo que vulnera la libertad sindical, en la medida se ha utilizado, no enviando los inspectores de trabajo, en un mecanismo para obstaculizar la constitución legal de los sindicatos.

—Derogación de las leyes represivas que datan desde el gobierno del Triunvirato (1965), en cuanto a la facultad de producir cancelaciones a registros sindicales bajo el pretexto de sobrepasar sus fines legales, o que sus representantes legales, dirigentes o sus propios afiliados, provoquen, inciten, patrocinen, apoyen o en alguna otra forma declaren una huelga sin haber observado los requisitos legales (Ley No. 695).

—Ampliación de los “fines sindicales” consagrados en el Código de Trabajo, con el objetivo de conquistar una cobertura legal mayor para la defensa de los intereses de los trabajadores. En este sentido, debe evitarse luchar por reformar que más bien afirmar una tendencia integracionista de los sindicatos en las estructuras del Estado y de la Empresa.

—Consagración legal del sindicato como “coalición permanente”, en el sentido de que se le reconozca legitimidad a los sindicatos para negociar con los patronos, sin necesidad de recurrir obligatoriamente a la celebración de asambleas con la participación del 60% de los trabajadores, ya que dichas asambleas son fácilmente boicoteadas por los patronos mediante labores represivas y obstaculizadas por las autoridades administrativas en caso de negarse a enviar los inspectores de trabajo.

—Modificación del sistema de “pluralidad sindical”, el cual contribuye con la división del movimiento sindical y con la creación de sindicatos paralelos de corte pro-patronal.

—Liberalización del derecho de huelga, a fin de que la “huelga legal” deje de ser un mito en la República Dominicana, y se convierta en una alternativa de lucha real para los trabajadores.

—Finalmente, la consagración legal de la inamovilidad y Fuero Sindical, mecanismo fundamental para la garantía de la libertad sindical, según el cual deben protegerse en el trabajo no sólo las directivas sindicales, sino también los miembros de comités gestores de sindicatos y de comisiones negociadoras de pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Este conjunto de modificaciones legales afianzaría aún más los derechos democráticos de los trabajadores y crearía mejores condiciones para el avance de clase de los trabajadores, acelerado a partir de la nueva coyuntura histórica que se vive en la República Dominicana desde agosto de 1978.

## NOTAS

1. Rosental—Judin. *Diccionario Filosófico Santo Domingo*. Editora Alfa y Omega, p. 112.
2. Nicos Poulantzas. *Sobre el Estado Capitalista*. Barcelona: Editorial Laia, 1977, Segunda Edición, p. 33. Subrayado de F.D.E.
3. *Idem*. Subrayado de F.D.E.
4. Cfr. V.I. Lenin. *Acercas del Estado*. México: Editorial Grijalbo, 1970, p. 17—27.
5. UASD. “Curso de Post-Grado en Ciencias Sociales”. Apuntes sobre el Estado.
6. José Oviedo. “Apuntes sobre el nuevo proyecto burgués y las transformaciones del Estado en República Dominicana. *“Realidad Contemporánea”*. Santo Domingo, R.D., Año II, Nos. 10—11, p. 19.
7. Vanna Janni Ayuso. “Aproximación a un estudio de Antonio Gramsci”, *Ibidem*, p. 135.
8. Prof. R. García. *Cátedras de Derecho del Trabajo*.
9. Juan García Abellán. *Introducción al Derecho sindical*. Madrid: Aguilar, 1961, p. 28.
10. Sermonti citado por Luis Alcalá—Zamora y G. Cabanellas. *Tratado de Política Laboral y Social*. Buenos Aires. Heliasta, 1972, Tomo II, p. 263.

11. El código de trabajo dominicano (Libro Quinto, Título III, Arts. 347—351), junto a otras disposiciones complementarias, establece un conjunto de requisitos tanto de forma como de fondo, cuya observación se hace necesario para la constitución legal de los sindicatos. Entre otros, los principales requisitos son:

La celebración de una Asamblea General Constitutiva donde asistan, por lo menos, 20 miembros, si el sindicato es de trabajadores, o tres miembros, si el sindicato es de patronos.

Hay que señalar previamente que en lo que respecta a los sindicatos de trabajadores, éstos pueden ser de empresa o de oficio. Se trata de sindicatos de empresa cuando el criterio para la admisión de sus miembros es el de que presten servicio en una misma empresa (Art. 295); el sindicato es de oficio o profesional, cuando se forma entre personas que habitualmente ejercen una misma profesión u oficio, o profesiones u oficios similares o conexos, sin tener en cuenta la empresa en que trabajan (Art. 296). Además de acuerdo con la Resolución 15/64, se pueden constituir Federaciones y Confederaciones. En lo que respecta a las Federaciones (municipales, provinciales, regionales o nacionales), estas deberán formarse con siete (7) o más sindicatos; las Confederaciones, con cuatro (4) o más Federaciones, a no ser que éstas agrupen sindicatos de oficio, pues en ese caso la Confederación podrá estar compuesta de tres (3) federaciones.

Respecto al primer paso del proceso de constitución, el acta de la Asamblea General Constitutiva, además de las enunciaciones propias de las actas ordinarias, debe contener la aprobación de los estatutos y la designación de los miembros del primer consejo directivo y de los primeros comisarios.

Esta asamblea, so pena de negación del registro del sindicato, debe ser certificada por un inspector del Departamento de Trabajo, quien dará constancia e informará a ese departamento las circunstancias en que se celebre y las decisiones adoptadas en las mismas (Resolución No. 13/74, del 21—10—74).

Una vez celebrada la Asamblea de Constitución, con la presencia del inspector de Trabajo, se procede a la solicitud de registro del sindicato a la Secretaría de Estado de Trabajo. Esta solicitud debe estar acompañada con dos originales o copias auténticas de los Estatutos, del acta de la Asamblea General Constitutiva y de la nómina de los miembros fundadores (Art. 348).

A partir de la presentación de estos documentos, la Secretaría de Estado de Trabajo

tiene un plazo de 10 días para devolverlos a los interesados, señalándoles las faltas de que adolezcan, para la debida corrección. Si transcurre el plazo de 10 días y la Secretaría de Trabajo no devuelve los documentos, el sindicato queda automáticamente registrado (Art. 349).

El registro será negado si los estatutos no contienen las disposiciones esenciales para el funcionamiento regular de la asociación, si alguna de sus disposiciones es contraria a la ley o cuando no se cumpla cualquiera de los requisitos exigidos por el código o por los estatutos para la constitución del sindicato (Art. 350):

Será nulo cualquier acto ejecutado por un sindicato que no haya sido registrado en la forma requerida por el código de trabajo dominicano y las disposiciones complementarias (Art. 351).

33. POZO, MANUEL DE JESUS. "Historia del Movimiento Obrero Dominicano 1900-1930 (I)". *Realidad Contemporánea*. Santo Domingo: Editora Alfa y Omega, 1976. 179 p p.
34. POZO, MANUEL DE JESUS. "Historia del Movimiento Obrero Dominicano 1900-1930 (II)". *Realidad Contemporánea*. Santo Domingo: Editora Alfa y Omega, 1976. 164 p p.
35. "Análisis del Movimiento Revolucionario Dominicano. Bases para la Unidad". *Realidad Contemporánea*. Santo Domingo: Ediwora Alfa y Omega, 1978. 208 p p.

#### DOCUMENTOS:

36. Central General de Trabajadores -CGT-. *II Pleno Nacional*. 25/26 de Noviembre de 1978. Santo Domingo. 53 p p.
37. Central General de Trabajadores -CGT-. *Primer Congreso CGT*. Abril de 1979, Santo Domingo, R.D. 70 p. p.
38. Código de Trabajo de la República Dominicana. Leyes que lo modifican y lo completan. 1978. Santo Domingo, R.D. 253 p p.
39. Colección de leyes y Decretos. 1916-1924. Volúmenes XXIV, XXV, XXVI, Santo Domingo, R.D. Imprenta de J. R. García.
40. Constitución de la República Dominicana. 1966. Santo Domingo, R.D. 73 p p.
41. Movimiento de Liberación Nacional (CORECATO) 2da. Conferencia Nacional de Cuadros. *República Dominicana: Capitalismo Dependiente y alternativas Políticas*. Abril de 1978. Santo Domingo, R. D. 183 p p.
42. Movimiento Sindical de la Unidad Obrera. Instituto Laboral. *Sobre la Historia del Movimiento Sindical Internacional*. 1978. Santo Domingo, R.D. 16 p p.
43. Unión General de Trabajadores Dominicanos -UGTD-: *Declaración de Principios Objetivos, Programa de Acción y Estatutos*. Santo Domingo, 1978. 34 p p.

## BIBLIOGRAFIA

### LIBROS:

1. ABENDROTH, WOLFGANG. *Historia Social del Movimiento Obrero Europeo*. Barcelona: Editorial Laia, 1978 6ta. Edición 185 p.p.
2. ALCALA-ZAMORA y C., LUIS, CABANELLAS DE TORRES G. *Tratado de Política Laboral y Social*. Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L., 1972. Tomo II. 733 p.p.
3. BERRIOS, ALFREDO G. *Tratado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile 1967. Tomo III. 254 p.p.
4. CASSA, ROBERTO. *Modos de Producción, Clases Sociales y Luchas Políticas (República Dominicana, Siglo XX)*. Santo Domingo: Editora Alfa y Omega, 1978 3era. Edición 105 p p.
5. DE LA CUEVA, MARIO. *Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Editorial Porrúa, S.A., 1966 7ma. Edición. Tomo II. 140 p p.
6. DE PEÑA VALDEZ, JULIO. *Breve Historia del Movimiento Sindical Dominicano*. Santo Domingo: Ediciones Dominicanas Populares, 1978. 1er. Edición 190 p p.
7. ENGELS, F. *Origen de La Familia, La Propiedad Privada y el Estado*. 207 pp.
8. GALEANO, EDUARDO. *Las Venas abiertas de América Latina*. México, Siglo XXI Editores, S.A. 1979. 23a. edición. 458 p p.
9. GARCIA, JOSE GABRIEL. *Compendio de la Historia de Santo Domingo*, Publicaciones ¡Ahora! Cuarta edición, 4 tomos, 1968.
10. GARCIA A., JUAN. *Introducción al Derecho Sindical*. Madrid: Aguilar, S.A., 1961. 1era. Edición. 361 p p.
11. GOMEZ CERDA, JOSE. *El Movimiento de los Trabajadores Dominicanos*. Santo Domingo: Editora Visión, 1979. 1era. Edición. 333 p p.
12. GARAUDY, ROGER. *Introducción al Estudio de Marx*. México: Ediciones Era, S.A., 1975. 3ra. Edición 199 p p.
13. GOMEZ, LUIS. *Economía Política e Investigación Social (Recopilación)*. Santo Domingo: Editora Alfa y Omega, 1975. 2da. Edición. 216 p p.
14. GOMEZ, LUIS. *Relaciones de Producción Dominantes en la Sociedad Dominicana 1875-1975*. Santo Domingo. Editora de la UASD, 1977. 1era. Edición. 303 p p.
15. HARNECKER, MARTA, POULANTZAS, NICOS. *Lucha de Clases, Poder Político, Estado*. 83 p p.
16. HOBBSBAWM, ERIC y NICOLAUS, MARTIN. *Imperialismo y Movimiento Obrero: las Raíces del Oportunismo*. Barcelona: Editorial Anagrama, 1976. 1era. Edición. 111 p p.
17. KNIGHT, MELVIN M. *Los Americanos en Santo Domingo* Ciudad Trujillo: Imprenta "Listín Diario". 1939.

18. LENIN, V.I. *El Estado y la Revolución*. Moscú. Editorial Progreso. 143 p p.
19. LENIN, V.I. *Acerca de los Sindicatos*. Madrid: Akal Editor, 1975. 397 p p.
20. LENIN, V.I. *Acerca del Estado*. México: Editorial Grijalbo, S.A., 1970. 1era. Edición. 160 p p.
21. LOSOVSKI, A. *Marx y los Sindicatos*. México: Editorial Grijalbo, S.A. 1969. 1era. Edición. 157 p p.
22. MARX, C. y ENGELS, F. *Manifiesto del Partido Comunista*. Moscú: Editorial Progreso. 96 p p.
23. MARX, C., ENGELS, F. y LENIN. *Acerca del Partido*. Buenos Aires: Editorial Ateneo, 1974. 93 p p.
24. MANDEL, ERNEST. *La Teoría Leninista de la Organización*. México: Ediciones Era, S.A. 1974. 2da. Edición. 85 p p.
25. NIN, ANDREU. *Las Organizaciones Obreras*. Barcelona: Editorial Fontamara. 1978. 1era. Edición. 222 p p.
26. POULANTZAS, NICOS. *Sobre el Estado Capitalista*. Barcelona: Editorial Laia. 1977. 2da. Edición. 147 p p.

#### DICCIONARIOS

27. BARTRA, ROGER. *Breve Diccionario de Sociología Marxista*.
28. ROSENTAL-IUDIN. *Diccionario Filosófico*. Santo Domingo: Editorial Alfa y Omega.

#### REVISTA:

29. AYUSO, VANA IANNI. "Aproximación a un Estudio de Antonio Gramsci". *Realidad Contemporánea*. Santo Domingo: Editora Alfa y Omega, 1979. 142 p p.
30. CALDERON, RAFAEL. "Movimiento Obrero Dominicano 1930-1962". *Realidad Contemporánea*. Santo Domingo: Editora Alfa y Omega, 1976. 179 p p.
31. NUÑEZ, RAFAEL y OVIEDO, JOSE. "Las luchas de Clases en República Dominicana. 1961-1965". *Realidad Contemporánea*. Santo Domingo: Editora Alfa y Omega, 1979. 146 p p.
32. OVIEDO, JOSE. "Apuntes Sobre el Nuevo Proyecto Burgués y las Transformaciones del Estado en República Dominicana". *Realidad Contemporánea*. Santo Domingo: Editora Alfa y Omega, 1979. 142 p p.