

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Por José Darío Suárez

I. *Introducción*

“La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es el problema presente en el Derecho del Trabajo, porque es un supuesto necesario para la realización de la seguridad social”.¹

La ruptura abusiva de la relación laboral provoca graves problemas:

- 1) Un individuo desempleado,
- 2) Una sociedad con la obligación de buscar ocupación o un ingreso de sustitución,
- 3) El desaprovechamiento de una fuerza de trabajo.

Es así como surge un problema tanto individual como social.

Para solucionar este problema surge en la segunda postguerra mundial la tendencia a lograr la estabilidad en el empleo. Desde aquí comienza a postularse la tesis de la permanencia de la relación de trabajo, mientras subsistan las condiciones que le dieron origen. La duración de la relación de trabajo es indefinida y para su disolución es necesario una causa razonable.

II. *Parte General*

A. *Concepto de Estabilidad*

Las medidas empleadas para conseguir la estabilidad tienen un

doble fin: de seguridad económica y el de afianzar la posición del trabajador en la empresa a los fines específicos del derecho social.²

“La estabilidad... no es sino una permanencia más enérgicamente garantizada por cuanto mediante ella el trabajador se encuentra más sólidamente incorporado a la empresa”.³

B. Origen y Evolución de la Estabilidad

En la segunda postguerra mundial se ha iniciado la lucha por la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como premisa necesaria para lograr la seguridad social.

Para algunos la estabilidad en el empleo proviene del Derecho Administrativo, en el cual la estabilidad e inamovilidad funcionarias son tradicionales y típicas.⁴ En nuestro país los trabajadores ordinarios gozan de mayor protección que los funcionarios y empleados públicos, tal es el caso en la Ley 269 del 24 de Junio del 1966 que quita la protección laboral a las personas que prestan servicios al Estado y a las instituciones autónomas.

Otros entienden que la estabilidad nace implícitamente tanto de los vínculos obligacionales que crea el contrato de trabajo, como del carácter de ejecución continuada el cual le es inherente.⁵

Villalpando considera que más allá de los vínculos obligacionales que crea el contrato de trabajo está la acción reivindicativa de la clase obrera y el intervencionismo estatal.

C. Luchas Sociales por la Conquista del Derecho a la Estabilidad

El advenimiento del Sistema Capitalista trajo como resultado la inestabilidad de los trabajadores en el trabajo y el paro forzoso.

El desajuste social, engendrado por el Sistema Capitalista, acicateó al trabajador a conquistar, por medio de luchas sociales, un sinnúmero de derechos que pronto les fueron reconocidos al consagrarse legislativamente. Como resultante indirecta de esas luchas tenemos el derecho a la estabilidad. Los acontecimientos más importante en este sentido son:

1) La Revolución de 1848, en Francia, que proclamó por vez primera los principios de la Organización del Trabajo y consagró que toda persona tiene derecho contra el desempleo.

2) La Organización de la Primera Internacional que dio un gran impulso al movimiento socialista.

3) En 1914—1918 acontece la Primera Guerra Mundial, que culmina con el tratado de Paz de Versalles, donde se reconocen nuevos derechos a los trabajadores y se crea, además, la Organización Internacional del Trabajo.

4) La instauración del Primer Estado Socialista en 1917.

5) La Segunda Guerra Mundial, que trae como resultado la declaración de Filadelfia, incorporándola luego a la constitución de la Organización del Trabajo, que reconoce nuevos derechos a la clase trabajadora.

D. Reconocimiento Gradual del Derecho a la Estabilidad.

El derecho a la estabilidad si bien no fue la pancarta de esas luchas sociales, ha sido una resultante de esas luchas, lo que ha traído como consecuencia un reconocimiento gradual del derecho de la estabilidad en el empleo.

Hay varios eventos internacionales que le han dedicado suma atención a este problema: la Tercera Conferencia del Trabajo de los Estados Americanos miembros de la Organización del Trabajo, la que reunida en México en 1946 determinó que los Estados miembros deberían adoptar medidas encaminadas a hacer estable el empleo de los trabajadores en la empresa; la Carta Internacional de Garantías Sociales, la cual fue firmada en Colombia, consagra que la Ley garantizará a sus trabajadores en sus empleos de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. El Segundo Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, celebrado en Madrid, España, en 1965, llegó a la conclusión de que la estabilidad en el empleo debía de ser considerada como una exigencia necesaria de la seguridad social, del derecho del trabajo y de la función de la empresa; la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en 1973, determinó que no debería procederse a la ruptura de la relación laboral a menos que no exista una causa justificada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio. Finalmente, en las Primeras Jornadas Iberoamericanas de Derecho del Trabajo, celebradas en la ciudad de Santiago de los Caballeros, República Dominicana en 1976; la Comisión de Trabajo de la estabilidad en el empleo llegó a las siguientes conclusiones:

1. La estabilidad debe adaptarse a las condiciones sociales, políticas y económicas de cada país.

2. La estabilidad es uno de los medios más efectivos de que dispone la comunidad para luchar contra las injusticias.

3. Debe protegerse el empleo y evitarse el desempleo.

4. Los directivos de las empresas deben quedar excluidos del amparo de la estabilidad, ya que el patrono no puede exigirse a sí mismo la estabilidad en el trabajo.

5. Debe suprimirse el llamado desahucio laboral.

6. Los estudiosos del Derecho del Trabajo deben preocuparse por establecer los medios y procedimientos que traduzcan esos deseos en normas.

E. Clasificación de la Estabilidad

En la doctrina y la legislación de algunos países se ha clasificado la estabilidad de la siguiente forma:

1) *Estabilidad Absoluta*. En este tipo de estabilidad el patrono está obligado a reinstalar al trabajador a la empresa, mientras subsistan las condiciones que dieron origen a la prestación del servicio.

2) *Estabilidad Relativa*. Se encuentra en las mismas condiciones que la anterior, pero admite excepciones por razones técnicas, económicas, éticas. . .

3) *La Estabilidad Impropia*. En ésta la obligación de reincorporar al trabajador a la empresa, siempre es sustituida por el pago de una indemnización compensatoria. Este es el tipo de estabilidad imperante en nuestro país.

F. Fundamentos y Naturaleza Jurídica de la Estabilidad

La estabilidad tiene su fundamento constitucional: Ya que la mayoría de las constituciones consagran el deber de los estados de desarrollar de manera progresiva la seguridad social de la cual la estabilidad es una premisa necesaria.

Este principio de la estabilidad en el empleo debe elevarse al

rango de constitucional lo que conminaría al legislador a orientar la legislación en un sentido progresivo, aunque queda el inconveniente de que lo que caracteriza una constitución capitalista es la descripción de programas a realizar.

La estabilidad encuentra su fundamento, además, en el pacto colectivo de condiciones de trabajo en donde se estipula que será a duración indeterminada y a plazo determinado.

El fundamento de la estabilidad se ha visto, también en el contrato de trabajo en donde se consagra de manera indeterminada y a plazo determinado.

Finalmente, la estabilidad encuentra su fundamento en la noción moderna de empresa llegando a evolucionar el derecho del Trabajo de un derecho sectorial a un derecho de masas.

G. *Noción Jurídica de Empresa*

El hecho de que hasta ahora no haya existido un concepto jurídico de empresa, claramente delimitado ha sido atribuido a dos razones:

1. A la complejidad superlativa que representa la empresa para el derecho, donde concurren intereses públicos y privados, trabajadores y patronos, inmuebles y muebles y, también, bienes inmateriales.

2. Exceso de conceptualismo porque se quieren elaborar conceptos jurídicos químicamente puros.

La empresa debe servir de fundamento a la estabilidad porque es ella el escenario donde se desarrollan las actividades laborales.

En nuestro país no admite duda que la empresa se proyecta (Art. 57 caso de cesión) por encima del patrono. "... la relación de trabajo —dice Mario de la Cueva— hace nacer en favor de los trabajadores un derecho en la empresa".⁶

En la doctrina se ha generalizado la opinión de que el Derecho Laboral opera de dos maneras sobre la empresa:

1. Prestando contenido jurídico a las relaciones de la empresa, a

las que el derecho del trabajo conforma jurídicamente como relaciones contractuales.

2. Reclamando la integración del personal a la empresa mediante la conformación jurídica de los medios que posibilitan dicha integración.

El afán de lucro ha deshumanizado la empresa. Pero aún así la empresa reviste gran importancia tanto para el empresario como para el trabajador. Es necesario mejorar las relaciones humanas en los establecimientos por todos los medios humanamente posible: la estabilidad en el empleo representa uno de esos medios, ya que impide despidos arbitrarios e injustos.

H. Reinstalación del Trabajador

La estabilidad en el empleo significa substancialmente: el derecho que tiene el trabajador de permanecer indefinidamente en el empleo y la exigencia de una causa justificada para el despido, y la calificación de la justificación por la autoridad competente.

Cuando ocurre un despido injustificado las legislaciones recurren a uno de los medios siguientes:

1. La reinstalación obligatoria del trabajador. “. . . el despido sin causa justificada no extingue la relación laboral. . . la ilegalidad y consecuencial nulidad de aquél, subsiste y constituye el fundamento de la sentencia que ordena la reincorporación”.⁷

Realmente, el juez que ordena la reinstalación del trabajador a su empleo no está creando un empleo para el trabajador, sino que está confirmando un vínculo existente del que se ha querido despojar al trabajador injusta e ilegalmente.

2. El pago de una indemnización, que es subsidiaria a la obligación de reinstalar al trabajador. El pago de una indemnización es contraria a la esencia misma de la estabilidad, ya que el trabajador como parte más débil y más necesitada de la relación laboral, acepta fácilmente la ruptura del contrato de trabajo a cambio de una indemnización.

En el estado actual de nuestra legislación laboral ni siquiera se le da la oportunidad al trabajador de optar por la reinstalación o el pago

de una indemnización, cosa ésta que es permitida por la mayoría de las legislaciones.

En nuestro país, el trabajador despedido injustificadamente está avocado a una sola vía: aceptar el pago de las indemnizaciones derivadas de la Ley o del contrato de trabajo.

III. El Derecho Positivo Dominicano y la Estabilidad

A. *Planteamiento General*

A partir del año primero de la Era Cristiana varios acontecimientos han influido en el Status jurídico—social del trabajador. Entre estos acontecimientos tenemos los siguientes: la obra educadora de Jesús de Nazaret, el descubrimiento de la máquina de vapor, la doctrina Marxista, la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la doctrina social de la iglesia y la entrada en juego del concepto de justicia social.

El concepto de justicia social está insertado en los principios fundamentales del Código Dominicano de Trabajo: El Trabajo es una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado y éste debe velar porque las normas del trabajo se sujeten a sus fines esenciales, que son el bienestar humano y la justicia social. De aquí se desprende uno de los caracteres de nuestro derecho del trabajo: el de ser positivamente proteccionista. Además nuestro derecho laboral es un derecho sectario, conciliador, intervencionista, espontáneo, y es contradictorio.

En cuanto a la estabilidad en el empleo, nuestra legislación laboral, por un lado, toma verdaderas medidas de estabilidad en el empleo, como es la protección de la mujer embarazada, la presunción del artículo 16, sustitución de patronos, cesión de empresa. . . y, por otro lado, toma medidas que colocan al trabajador en una situación de inestabilidad en su empleo, verbigracia, la Ley 269 de 1966 que quita la protección laboral a las personas que prestan servicios al Estado y a las instituciones autónomas.

B. *Formas de Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad*

“La estabilidad es el propósito que se persigue con el contrato de trabajo. . .”.⁸ Con la ruptura arbitraria del contrato de trabajo se frustra la estabilidad en el empleo.

Dentro de las formas de terminación sin responsabilidad para las partes, el mutuo consentimiento constituye una reminiscencia del artículo 1134 del Código Civil. El mutuo consentimiento es una reminiscencia del individualismo del Derecho Civil, por lo que no debería hablarse de mutuo consentimiento en derecho laboral, el cual es una causa de ruptura aplicada a todos los tipos de contrato de trabajo.

En la ruptura del contrato con responsabilidad para las partes el desahucio debe eliminarse por ser la causal más común de terminación del contrato de trabajo por tiempo indefinido. El desahucio constituye, según el Profesor Ramón García Gómez, una evolución del derecho de resiliación unilateral propia de los contratos a duración indefinida en el Derecho Civil, en la medida en que obliga a un preaviso que tiende a evitar las consecuencias intempestivas de la ruptura.

En cuanto al despido como forma de terminación con responsabilidad del contrato, poco importa, en el estado actual de nuestra legislación, que sea justificado o injustificado, ya que si el patrono no prueba la justa causa de despido el tribunal declarará el despido injustificado (Art. 84 Código del Trabajo) y RESUELTO EL CONTRATO POR CULPA DEL PATRONO.

C. Medidas de Estabilidad en el Empleo y en los Ingresos

En nuestro país existen disposiciones insertadas en los pactos colectivos, en las convenciones de las partes y en la Ley, que vienen a ser medidas de estabilidad en el empleo.

Dentro de esas medidas están las encaminadas a la protección del salario como móvil determinante del trabajador. Así tenemos el principio de que a igual trabajo igual salario (Arts. 186 y 196 Código del Trabajo). Además, el período máximo en que se debe pagar el salario es de un mes, la prohibición de pagos parciales, el salario mínimo que es una limitación a la autonomía de la voluntad, la inembargabilidad del salario en lo referente al embargo retentivo, que tiene por finalidad proteger al trabajador contra sus acreedores. La prohibición de hacer descuento y retenciones al salario es otro mecanismo para su protección. Finalmente, está el superprivilegio del salario que es una ventaja concedida a los trabajadores que le permite cobrarse con preferencia sin aceptar la concurrencia de ningún acreedor salvo el Estado.

Otra medida de estabilidad la constituye la nacionalización del trabajo (Art. 125 Código del Trabajo), que reglamenta en qué proporción debe estar el personal nativo con respecto al extranjero.

La protección de la mujer embarazada es otra medida de estabilidad en el empleo (Art. 211 Código del Trabajo).

La presunción legal del contrato de trabajo (Art. 16 Código del Trabajo) es una verdadera medida de estabilidad, ya que en dicho texto se consagra la tesis de la relación de trabajo.

Por otra parte la sustitución de patronos (Arts. 57, 58 y 59 Código del Trabajo) es otra medida de estabilidad en el empleo, lo que viene a robustecer la noción de empresa entendida ésta en el sentido específico del derecho social.

La suspensión del contrato de trabajo (Art. 47) que exime temporalmente del cumplimiento de la relación de trabajo y la misma obligación impuesta al patrono de reconstruir la empresa en caso de siniestro (Art. 67), son medidas tendientes a garantizar la permanencia de la relación de trabajo.

Nuestro Código de Trabajo (Art. 411) consagra la existencia, en el Departamento de Trabajo, de una sección denominada Oficina de Empleo con las siguientes atribuciones: Mantener un registro de los trabajadores desocupados y de los empleos vacantes, suministrar las informaciones que les soliciten patronos y trabajadores, expedir certificados de desocupación a trabajadores sin empleo y cancelar estos certificados cuando el trabajador sea empleado. Esta oficina debe dinamizarse con la finalidad de que se reduzca el actual nivel de desempleo existente en nuestro país.

D. Medidas que Atentan contra la Estabilidad

Si bien es cierto que en nuestra legislación encontramos disposiciones que constituyen medidas de estabilidad en el empleo, no menos cierto es que otras disposiciones colocan al trabajador tanto en una situación de inestabilidad económica así como también en su empleo.

La Ley 2059 del 22 de Junio de 1949, modificada por las leyes 143 del 19 de febrero de 1964 y la ley 269 del 24 de Junio de 1966, actualmente vigente, viene a escatimar derechos ya reconocidos a los

trabajadores. En efecto, ella quita la protección laboral a las personas que prestan servicios al Estado y a las instituciones autónomas del mismo, protegiendo sólo los trabajadores en cuyas actividades predomina el esfuerzo muscular.

En algunos países se le da protección laboral a los funcionarios y empleados públicos, tal es el caso del Brasil donde éstos tienen derecho a estabilidad después de dos años de servicios.

La separación del trabajo intelectual y el manual obedece a las desigualdades sociales petrificadas entre los opresivos límites de una oprobiosa jerarquía social.

Las obligaciones del patrono de pagar sumas por encima de lo dispuesto por la ley en caso de despido injustificado es atentatoria a la estabilidad del trabajador en el empleo.

E. La Jurisprudencia Dominicana en Materia de Estabilidad

El legislador al elaborar la norma no puede prever todas las situaciones jurídicas que nacen como consecuencia del trabajo de los hombres.

La causa del derecho del trabajo es hoy día socorrida, en una noble emulación de la jurisprudencia, por la convención colectiva de condiciones de trabajo.

No obstante, en nuestro país se han suscitado discrepancias entre la jurisprudencia y pactos colectivos colocando al trabajador en una situación de inestabilidad.

La posición de nuestro más alto tribunal de justicia ha sido fluctuante en materia de estabilidad. Unas veces vemos sentencias que favorecen la estabilidad de los trabajadores y, otras que perjudican a los trabajadores haciendo aparecer a la jurisprudencia como menos social que la regla que está sujeta a interpretar.

En una ocasión en que fueron despedidos los directivos de un sindicato, en cuyo pacto se consagraba su inamovilidad, bajo el supuesto de que habían participado en una huelga sin arreglo a la ley; nuestra Suprema Corte de Justicia se pronunció al respecto diciendo que la obligación del patrono es una obligación de no hacer y ésta no podría entrañar la reinstalación obligatoria de los trabajadores despedidos. Permitir esto —sigue diciendo nuestra Suprema Corte—

resultaría intolerable en el orden social, pues no se puede obligar al patrono a tener en su inmediata cercanía a un trabajador que no le acomode; lo que sería volver a los tiempos de las servidumbres personales hace siglos superados.⁹

Esta sentencia por su importancia negativa para la estabilidad merece un comentario:

1. Es una sentencia pretoriana. En ella los jueces no hacen su verdadero papel de intérpretes, de verdaderos esclarecedores y aplicadores de las normas, sino por el contrario, de legisladores, ya que la reinstalación obligatoria no está prohibida en nuestro derecho laboral.

2. Es una sentencia con un enfoque civilista. El surgimiento del Derecho Laboral se debió a la imposibilidad de aplicación de ciertos principios establecidos con relación a las cosas pues el derecho civil rige relaciones patrimoniales.

3. Es una sentencia contraria a los fines de la moderna seguridad social. El objeto de la seguridad social es el de que el hombre viva sin amenaza.

Yerra nuestra Suprema Corte al considerar que sería intolerable para la paz y el orden social "obligar a un patrono a tener en su inmediata cercanía a una persona que no le acomode. . ." El Derecho del trabajo ha pasado de un derecho sectorial a un derecho de masas. El mantener una concepción tutelar del derecho del trabajo, de familia, individual, paternalista, como lo es favorecer los intereses de una persona en desmedro de intereses colectivos, sí es verdaderamente retornar "a los tiempos de las servidumbres personales hace ya siglos superadas".

Otras sentencias, por otra parte, son favorables a la estabilidad. Así ha señalado nuestra Suprema Corte de Justicia que "es propósito manifiesto del Código de Trabajo asegurar hasta donde más sea posible, la estabilidad de la relación de trabajo; que, por tanto, los hechos susceptibles de justificar la ruptura de esa relación deben ser siempre de carácter grave. . ." ¹⁰

En un caso relativo a suspensión del contrato manifestó la Suprema Corte que "la finalidad esencial de la relación laboral. . . es la permanencia de los trabajadores en sus empleos y tareas, con la mayor estabilidad humanamente posible, que ni la fuerza mayor ni el

caso fortuito, ni otras imposibilidades de ejecución de los trabajos son. . . una justificación de la terminación de los contratos.¹¹

En línea general, ésta es la orientación de nuestra jurisprudencia en materia de estabilidad en el empleo: unas veces positiva y otras, negativa. Más tarde o más temprano, nuestra jurisprudencia tendrá que emprender una orientación sistemática positiva en materia de estabilidad.

F. Balance y Perspectivas del Derecho Dominicano

El actual derecho positivo dominicano del trabajo es un derecho contradictorio. En nuestra legislación no es raro encontrar disposiciones, que van en beneficio de los trabajadores, esto es, positivas y disposiciones que van en desmedro de los mismos, es decir, negativas.

En su origen el derecho dominicano del trabajo es el fruto de la intervención del Estado para reglamentar la deshumanización de la economía que el mismo había provocado.

“La deshumanización de la economía dirigida por el Estado gendarme —señala Krostochin— dio lugar al nacimiento del derecho laboral. Parece contradictorio que hoy día ese mismo Estado sea el supervisor de las relaciones de los trabajadores y patronos.¹²

Esa contradicción jurídica ha llevado también a nuestra jurisprudencia a caer en las mismas contradicciones.

Realmente, la verdadera estabilidad de los trabajadores sólo puede lograrse con una verdadera centralización de los procesos económicos. En nuestro medio es factible por lo menos que se le dé la opción al trabajador de aceptar el pago de una indemnización o su reinstalación en el puesto.

III. Conclusión

Es indudable que la estabilidad en el empleo representa uno de los medios más idóneos para mejorar las condiciones humanas en los establecimientos y, a la vez, para impedir los despidos caprichosos y arbitrarios.

La estabilidad en el empleo debe ser necesariamente compatible con la vida social, económica del país en el cual se establece. Es la forma correcta en que debe proceder el legislador al establecer

normas legislativas y reglamentarias y al reformar el sistema laboral en los aspectos de sus disposiciones, que se convierten en trabas para el establecimiento de la estabilidad en el empleo.

La reforma laboral está incluida como uno de los objetivos generales de una política para el desarrollo, con la finalidad de establecer condiciones de trabajo más justas, estableciéndose así un nivel más decoroso de vida para el trabajador.

En nuestro país existen disposiciones que hacen frustratoria la estabilidad en el empleo. Así, se hace necesaria la intervención del legislador para hacer desaparecer el desahucio, como causal más común de la relación laboral. Es necesario, además, la nulidad de los despidos injustificados, reglamentación de los despidos masivos, reglamentación del período de prueba y generalización de la protección laboral para los funcionarios y empleados públicos.

El alto índice de desempleo forzoso y de subempleo es una característica del subdesarrollo, fenómeno cuya causa esencial es de naturaleza estructural por deformación y deficiencia económica. Es por eso que la población activa se desplaza de unos países a otros—caso del gran número de dominicanos residentes en Estados Unidos— en respuesta al estímulo de apreciables diferencias salariales, niveles de vida y de condiciones de trabajo. En algunos casos la migración de trabajadores entre países limítrofes es clandestina—como el caso de la entrada de braceros haitianos a nuestro país— lo que da lugar, además de problemas de empleo, a problemas legales, sociales y hasta diplomáticos.

Los movimientos internacionales de factores han traído restricciones diversas para la estabilidad en el empleo. Los inversionistas extranjeros han visto en América Latina el mejor lugar en donde invertir sus capitales, tanto por el atraso cultural y social, así como por estar sus riquezas sin explotar lo que le daría un sinnúmero de privilegios.

Nuestro país ha sido receptor directo de inversiones extranjeras, llegando el inversionista extranjero a tener el control absoluto o casi absoluto del negocio, lo que además de ser perjudicial para cierta rama de la economía nacional puede afectar desfavorablemente las oportunidades de empleo de los trabajadores. Con la presencia de empresas extranjeras, pese que han coadyuvado a un mayor crecimiento económico, la situación del desempleo ha ido agravándose considerable-

mente. De ahí que cada día más se impone la revisión de las condiciones contractuales con las compañías transnacionales como una medida tendiente a modificar las causas que mantiene el actual nivel de empleo y subempleo en nuestro país.

Otra medida de estabilidad que contribuiría de manera eficaz en nuestro país a elevar el nivel de empleo lo es una real y efectiva reforma agraria. La distribución de la propiedad del suelo cultivable en la medida en que ella establece un régimen más democrático, más justo y más social de propiedad, producción, distribución y consumo, ayuda de manera progresiva a un mejor empleo de los recursos.

Determinadas medidas temporales vendrían a mermar el desempleo que provocan los trabajos de temporada. Una medida temporal sería la creación de empleos que vengan a llenar los meses "muertos", como sería la explotación de los subproductos de la caña: furfural, abonos. . . , que siguen al finalizar una temporada como lo es la Zafra.

Estos cambios superficiales en la estructura económica, social y jurídica de nuestro país serían los primeros pasos para la erradicación del mal del desempleo y el subempleo. La erradicación total de estos males sólo se lograría a través de cambios estructurales profundos, los que modificarían por completo las causas que mantienen el actual nivel de empleo en la República Dominicana.

En lo que respecta a la estabilidad, fundamentalmente la llamada absoluta, ésta sólo podría lograrse en un sistema económico que reúna en su seno una verdadera centralización de los procesos económicos, tendiente al logro de fines económicos en beneficio del interés colectivo.

CITAS

1. De la Cueva, Mario: Derecho México del Trabajo, Tomo I, pág. 755.
2. Krotoschin, Ernesto: Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo, pág. 88.
3. Barassi, Ludovico: Tratado del Derecho del Trabajo, Tomo II, pág. 228.
4. Caldera, Rafael: Derecho del Trabajo, pág. 419.
5. Villalpando, Abelardo: La Estabilidad en el Empleo en la Legislación y Doctrina bolivianas, pág. 7.
6. De la Cueva, Mario: Op. Cit., pág. 757.

7. Escribar Mandiola, Héctor: En Estudios de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, pág. 22.
8. Cabanellas, Guillermo: Diccionario de Derecho Usual, pág. 235.
9. S.C.J.: B.J. No. 678, 24 de mayo de 1967, págs. 874—883.
10. S.C.J.: B.J. No. 600, 17 de mayo de 1960, págs. 1482—1489; B.J. No. 678, 17 de mayo de 1967, págs. 840—846.
11. S.C.J.: B.J. No. 579, 23 de octubre de 1958, págs. 2309—2316.
12. Krotoschin, Ernesto: Op. Cit., pág. 171.

BIBLIOGRAFIA

- Alonso García, Manuel: *Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo*. Barcelona, Bosch, 1958.
- Albuquerque, Rafael F.: "El Status Jurídico—Laboral del Personal Público". *Estudios Jurídicos*, Tomo I, volumen III, Santo Domingo, Ediciones Capeldom, 1969.
- Alvarez, Víctor Manuel: *La estabilidad en el empleo en la legislación y doctrina iberoamericana*. Rede Venezuela. Ponencia presentada en las Primeras Jornadas Iberoamericanas de Derecho del Trabajo, Universidad Católica Madre y Maestra, 1976 (mimeografiada).
- Aristy Jiménez, Arismendi A.: *Nivel de Estabilidad en el Empleo en la República Dominicana*. Ponencia presentada en las Primeras Jornadas Iberoamericanas de Derecho del Trabajo, Junio de 1976.
- Barassi, Ludovoco: *Tratado de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Editorial Alfa, 1953.
- Bayón Chacón y E. Pérez Botija: *Manual de Derecho del Trabajo*. Madrid, Marcial Pons, sexta edición, 1965.
- Brun, A. y H. Galland: *Droit du Travail*. Paris, Sirey, 1958.
- Brun, A.: *La jurisprudence en Droit du Travail*. Paris, Librairie Sirey, 1967.
- Carmelynck, G.H.: et Gerard Lyon—Coen: *Droit du Travail*. Paris, Librairie Dalloz, deuxième Edition, 1967.
- Carmelynck, G.H.: *Traite du Droit du Travail*. Paris, Librairie Dalloz, 1968.
- Código de Trabajo de la República Dominicana. Santo Domingo, Editora Educativa Dominicana, 1972.
- Caldera, Rafael: *Derecho del Trabajo*. Caracas, Editorial "El Ateneo", Segunda Edición, 1961.
- Cabanellas, Guillermo: *Tratado de Derecho Laboral*. Buenos Aires, Editores—Libreros, 1964.
- Carro Igelmo, Alberto José: *La Suspensión del Contrato de Trabajo*. Barcelona, Bosch, 1959.
- Constitución de la República Dominicana de 1966.

- Constitución de la Nación Dominicana de 1963.
- De la Cueva, Mario: *Derecho Mexicano del Trabajo*. México, Editorial Porrúa, S.A., Novena Edición, 1966.
- Estudios de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. Chile, Editora Jurídica de Chile, 1968.
- Font Bernard, R.A. y A. Ballester Hernández: *Legislación del Trabajo en la República Dominicana*. Ciudad Trujillo, imprenta Rincón, 1950.
- González, J. Antonio y Domingo Felipe Maza Zavala: *Tratado Moderno de Economía General*. E.U.A. Sout-Western Co., Segunda Edición, 1976.
- Cayena, Juan Carlos: *Ruptura Abusiva del Contrato de Trabajo*. Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1966.
- García Aybar, José E.: *La Huelga Obrera*. Santo Domingo, Librería Dominicana, 1963.
- Hernández Rueda, Lupo: *Jurisprudencia de Trabajo*. Sto. Dgo., Ediciones Capeldom, Segunda Edición, 1967.
- Hernández Rueda, Lupo: *El Despido*. Sto. Dgo., Editora Cultural Dominicana, 1973.
- Hernández Rueda, Lupo: *Manual de Derecho Dominicano de Trabajo*. Santiago, U.C.M.M., Segunda Edición, 1976.
- Hernández Quezada, Porfirio: "El Salario: elemento fundamental del contrato de trabajo". Revista Temis, Organo de la Asociación de Abogados de Santiago, Editora El Sol, Julio-Diciembre, No.5, 1972.
- Hernández Quezada, Porfirio: *La Huelga y el Arbitraje en la Legislación Dominicana*. Ponencia presentada en las Primeras Jornadas Iberoamericanas de Derecho del Trabajo, Junio de 1976.
- Hernández Rueda, Lupo: *La Huelga y el Procedimiento para su calificación en la Rep. Dom.* Ponencia presentada en las Primeras Jornadas Iberoamericanas de Derecho del Trabajo, Junio de 1976.
- Instituto de Direito do Trabalho, Congreso Internacional de Direito do Trabalho: *A Nova Empresa*. Florianópolis, 1968.
- Jaramillo Dávila, Fabián: *La Estabilidad en el Empleo en la Legislación y Doctrina de los Países del Pacto Andino*. Ponencia presentada en las Primeras Jornadas Iberoamericanas de Derecho del Trabajo, Junio de 1976.
- Katz, Ernesto R.: *La Estabilidad en el Empleo y Otros Estudios de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Roque Depalma Editor, 1957.
- Krostochín, Ernesto: *Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1959.
- Krostochín, Ernesto: *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Ediciones Depalma, Segunda Edición, 1965.
- Kaskel, Walter y Hemann Dersch: *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Roque Depalma Editor, Quinta Edición, 1961.
- Krostochín, Ernesto: *Manual de Derecho del Trabajo*. Argentina, Ediciones Depalma, 1972.

- Mujica Rodríguez, Rafael: *Las Obligaciones en el Contrato de Trabajo*. Caracas, Wilmar Editores, S.A., Segunda Edición, 1968.
- Morales, Italo: *La Estabilidad en el Empleo*. Ponencia presentada en las Primeras Jornadas Iberoamericanas de Derecho del Trabajo, Junio de 1976.
- Montenegro Baca, José: *Exclusión de los Empleados de Confianza del Amparo de la Estabilidad en el Empleo*. Ponencia presentada en las Primeras Jornadas Iberoamericanas de Derecho del Trabajo, Junio de 1976.
- Mesa-Lago, Carmelo: *La Fuerza Laboral, el empleo, el desempleo y el subempleo en Cuba. 1899-1970*. Ponencia presentada en las Primeras Jornadas Iberoamericanas de Derecho del Trabajo, Junio de 1976.
- Philip, André: *La Démocratie Industrielle*. París, presses Universitaires de France, 1955.
- Pozo, Juan Domingo: *Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo*. Argentina, Editorial Ediar, segunda Edición, 1967
- Pichardo Cabral, Luis: "Acontecimientos que han influido en la situación del trabajador de nuestros días". *Revista Jurídica Dominicana*, Año I, No.2, Junio-Julio-Agosto, 1974.
- Parisca Mendoza, Carlos: *La Estabilidad en el Empleo según la Legislación y Doctrina Venezolanas*. Ponencia presentada en las Primeras Jornadas Iberoamericanas de Derecho del Trabajo, Junio de 1976.
- Ruprecht, Alfredo J.: "Concepto de empresa, establecimiento y explotación". *Revista del Instituto de Derecho del Trabajo e Investigaciones Sociales*. Publicación semestral, Julio-Diciembre de 1974, No.18.
- Valencia Haro, Hugo: *La Estabilidad en el empleo*. Ponencia presentada en las Primeras Jornadas Iberoamericanas de Derecho del Trabajo, Junio de 1976.
- Villalpando R., Abelardo: *La estabilidad en el empleo en la Legislación y Doctrina Bolivianas*. Ponencia presentada en las Primeras Jornadas Iberoamericanas de Derecho del Trabajo, Junio de 1976.
- Vaz Da Silva, Floriano Correa: *A Estabilidade dos Trabalhadores no Brasil*. Ponencia presentada en las Primeras Jornadas Iberoamericanas de Derecho del Trabajo, Universidad Católica Madre y Maestra, Santiago de los Caballeros, Junio de 1976.