

## EL PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Memoria para la Licenciatura en Derecho  
presentada y sustentada por Sócrates de Jesús Hernández

### INTRODUCCION

La Humanidad, desde su alborada hasta nuestros días, ha venido progresando, superándose constantemente. Ese progreso, ese avance que nunca se detiene, es fruto directo del trabajo del hombre. Y en efecto, ha sido mediante el trabajo, que es el factor más importante de la producción, que el hombre ha sido capaz de dominar a los demás seres vivientes que junto con él comparten el hábitat común, la tierra; y de dominar también e ir transformando a la Naturaleza; enseñoreándose sobre ella, con lo que se sientan las bases materiales que sirven de sostén, hoy por hoy, a todo el género humano.

De la misma manera que el hombre ha ido construyendo y transformando mediante el trabajo, siempre generando riquezas con ello, como una contradicción dialéctica, el trabajo también ha ido "haciendo" al hombre, de tal manera que todo el desarrollo material e intelectual de éste, ha sido fruto del trabajo. Sin él, el hombre hubiese sido un animal más sobre la tierra, vegetando al igual que los demás y como ellos sólo viviendo de aquello que la Naturaleza brinda, espontánea y generosamente. Pero así, el reloj de la Historia por siempre hubiese estado detenido en la primera hora.

He ahí, a grandes rasgos, la capital importancia de esa inagotable fuente de riquezas y progreso social que es el TRABAJO; así con mayúsculas.

Ahora bien, el hombre y su principal actividad, el trabajo, han conocido distintas etapas, siendo la valoración de los mismos distinta en cada una de ellas.

En el más remoto estadio de la comunidad humana, época denominada por los estudiosos de la Historia "comunismo primitivo", los hombres trabajaban únicamente para satisfacer sus necesidades, desconociéndose entonces el derecho de propiedad privada de



los medios de producción. A esta etapa le sucedió el período de la “sociedad esclavista”, caracterizado por el hecho de que unos hombres, la mayoría, tenían la condición de objetos propiedad exclusiva de otros, la minoría, de tal manera que aquellos que tenían esa desgraciada condición de esclavos, producían mediante el trabajo exclusivamente para sus amos, los señores esclavistas, quienes en definitiva se apropiaban de lo producido. Esta etapa de la Historia concluye en el “período feudalista”, cuya característica fundamental fue la afectación del esclavo de ayer, denominado entonces siervo, a la tierra, a la cual quedaba definitivamente ligado, y la que era propiedad exclusiva del esclavista de ayer, ya en esta etapa conocido con el nombre de señor feudal. En este mismo período del feudalismo fue en el que se dió el “régimen corporativo” de producción artesanal, al través de los gremios compuestos por aprendices, oficiales y maestros; régimen este que fracasó por el nepotismo de estos últimos, los cuales iban perpetuando en sus familiares su condición de tal en detrimento de los oficiales, que así quedaban estancados, sin poder alcanzar la maestría. Al final del feudalismo, y precisamente en el régimen corporativo, fue que tuvo su génesis el modo de producción capitalista, período de la Historia caracterizado por el hecho de que en él el trabajador vende su fuerza de trabajo al patrono o señor capitalista, quien es el dueño de los medios de producción.

Es en este período en el que se dan las relaciones de trabajo subordinado, al impulso de las cuales maduran las condiciones que hacen posible el surgimiento del Derecho del Trabajo, rama del derecho cuyo objetivo fundamental es reglamentar esas relaciones. El advenimiento de esta nueva rama del derecho fue la resultante directa de las desigualdades abismales que desde “siempre” existían entre trabajadores y patronos; pues bajo el modo de producción capitalista —al igual que en los demás períodos históricos que le precedieron—, mientras el proceso de la producción es social o colectivo, la apropiación de los beneficios producidos mediante el trabajo es individual. El estado secular de miseria del trabajador y su familia, a la vez que las condiciones infrahumanas de trabajo, teniendo todo ello como contrapartida irónica el bienestar cada vez mayor de los patronos y los suyos, agudizaron las contradicciones ya existentes desde mucho, haciendo que los trabajadores adquirieran consciencia de su situación y de su importancia en el proceso de la producción. Todo esto llevó a los trabajadores a reclamar, al través de dolorosas jornadas de lucha, una serie de reivindicaciones de clase, las que al ser conquistadas y convertidas en leyes, constituyen lo que hoy



conocemos como Derecho del Trabajo. Así, "a golpe de yunque", nació esta rama del derecho.

La finalidad que persigue el Derecho del Trabajo, que dicho sea de paso quizás sea la rama del derecho más impregnada de contenido humano e interés social, ha tenido como resultado que reúna una serie de principios que le sirven de fundamento y que están en plena armonía con sus objetivos. A esta rama del derecho sus características la diferencian de las demás ramas, le dan fisonomía propia, razón por la cual su autonomía no se discute, teniendo ya carta de ciudadanía propia. De ahí que, al tener el Derecho del Trabajo como objetivo primordial la reglamentación en todos los aspectos que le conciernen de las relaciones de trabajo subordinado, propugnando en todo momento por el bienestar de los trabajadores, sus normas estén dotadas de un carácter imperativo, marcadas con el sello del orden público. Es por esto, porque persigue atenuar o disminuir las profundas desigualdades entre trabajadores y patronos y llevarlas a la mínima expresión posible dentro del modo de producción capitalista, por lo que los principios que lo informan y sus disposiciones normativas se expresan en el sentido de concederles a los trabajadores un mínimo de ventajas o conquistas irrenunciables.

Pero; de nada serviría que el Derecho Sustantivo del Trabajo le acuerde a los trabajadores esas ventajas, si no existieran los mecanismos procesales correspondientes que le permitan al trabajador, cuando sus derechos son desconocidos, reclamar y hacerse reconocer los mismos con la rapidez que el caso amerita. Esta es la razón por la cual el Derecho del Trabajo, sustancial o material, ha dado origen, a su vez, al Derecho Procesal del Trabajo, adjetivo o formal; el cual tiene las mismas características que aquél y está presidido por los mismos principios, pues la finalidad de este Derecho Procesal del Trabajo es hacer efectivo en la realidad concreta al Derecho del Trabajo: ambos son las dos caras de una misma moneda; los dos aspectos de la misma realidad jurídica y social, el trabajo.

Aplicados al Derecho Procesal del Trabajo los principios y las características del Derecho del Trabajo, pueden sintetizarse en la siguiente expresión: El Derecho Procesal del Trabajo tiene por finalidad "evitar que el hambre llegue primero que la justicia" a la casa del trabajador.

Todas las consideraciones que hasta aquí hemos hecho, son las que nos han decidido a escoger como tema a desarrollar en nuestra Memoria Final, requisito exigido para optar a la Licenciatura en



Derecho, "El Procesamiento en Materia de Conflictos Individuales de Trabajo".

En consecuencia, nos proponemos estudiar dicho procedimiento, determinando sus características distintivas; así como también, frente a la eventualidad de que el procedimiento que para la solución de tales conflictos se encuentra instituido en el Código de Trabajo, aún no está vigente, trataremos de determinar cuál es el vigente; y, a la vez, estudiaremos también dicho procedimiento no vigente al cual acabamos de hacer referencia; para con ello poder determinar con propiedad si frente a la necesidad de que se sustituya el vigente, por uno más dinámico y protector de los intereses del trabajador, el mismo satisface los requisitos suficientes y necesarios que debe tener el procedimiento de marras a la luz de los altos fines que persigue el Derecho del Trabajo en general; o si por el contrario, además de su puesta en vigencia pura y simple, amerita de algunas reformas. Asimismo, veremos la noción de orden público social, desde el punto de vista de si el mismo es, o no es, característica propia de las leyes procesales de trabajo.

Por otra parte, como todavía en nuestro país no han sido creados los tribunales de trabajo con jueces especializados en la materia, excepción hecha de las ciudades de Santo Domingo y Santiago en donde existen tribunales de trabajo de primer grado y una cámara de trabajo como tribunal de segundo grado, pero en Santo Domingo exclusivamente. En el resto del país la jurisdicción competente para dirimir los conflictos individuales de trabajo lo es la de derecho común, esto es, el Juzgado de Paz y el Juzgado de Primera Instancia, como tribunales de primer y segundo grado, respectivamente; luego, estudiaremos dicha jurisdicción, conjuntamente con el Departamento de Trabajo, pero éste únicamente como organismo competente para conocer del preliminar de la conciliación.

De igual manera, estudiaremos en sus detalles el desenvolvimiento en la práctica del Proceso Laboral por ante la jurisdicción competente, para de ello deducir en qué medida se hace necesario la creación de tribunales especiales de trabajo, y para ver el procedimiento laboral vigente en su aplicación práctica, con lo cual determinaremos lo apuntado más arriba, es decir, la necesidad de que dicho procedimiento sea sustituido por el del código. Veremos el Proceso Laboral partiendo desde el preliminar de conciliación, pero sin incluir la sentencia laboral, a la cual dedicaremos un capítulo aparte. Serán objeto de nuestro estudio también el régimen de la prueba y las vías de recursos de que disponen las partes; del régimen



de la prueba nos interesa destacar sus peculiaridades en materia laboral. Determinaremos también la posible validez de la "cláusula compromisoria" en esta materia.

Como recientemente han sido dictadas dos importantes leyes de procedimiento, las cuales introducen importantes modificaciones al Código de Procedimiento Civil, el cual se aplica con carácter supletorio al texto de ley que rige el procedimiento laboral que nos ocupa, trataremos de precisar en qué medida esas nuevas leyes han venido a modificar a este último. Además, estudiaremos los procedimientos especiales, el uno, que instituye la Ley No. 3143 para el caso de trabajo realizado y no pagado, y el otro, instituido por la Ley No. 637 para el desalojo de vivienda ocupada por un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, y el cual haya concluido.

Por último, hemos de decir aquí, que como siempre es conveniente hacerlo, acudiremos al derecho comparado, para con ello ver cómo funcionan determinadas instituciones de procedimiento laboral en países que navegan delante de nosotros en los mares del Derecho del Trabajo. Así podremos determinar con propiedad las posibles reformas requeridas por esta materia, en su aspecto procesal, en nuestro país, y si las mismas deben ser realizadas conforme a las instituciones procedimentales vigentes en esos países.

## *EL PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO*

### *CAPITULO I*

#### *CONSIDERACIONES GENERALES*

##### *A) EL PROCEDIMIENTO.— CONCEPTO*

1.— *Proceso y Procedimiento.* Estas dos expresiones son utilizadas indistintamente en la práctica como sinónimas, como que ambas significan la misma cosa, lo cual constituye un error, pues si bien las mismas están íntimamente relacionadas, cada una de estas expresiones tiene su significación propia. Así vemos que, de acuerdo a una definición muy general, proceso es el "Conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno", mientras que procedimiento es el "Método de ejecutar algunas cosas"<sup>1</sup>. En el ámbito jurídico propiamente dicho, ambos términos tienen su significación propia, y así vemos cómo la mayoría de los procesalistas proceden a hacer la debida distinción de dichos vocablos; por ejemplo, para el profesor Froilán Tavárez el



proceso “es el medio o instrumento jurídico que las partes a quienes divide un diferendo de intereses deben emplear para obtener del juez que dicte sentencia dirimitoria...”; y en lo relativo al procedimiento expresa en otra parte de su importante obra, que el “procedimiento, strictu sensu, son... las formas que deben observar las partes interesadas para obtener y asegurar” la “protección de intereses... particulares”<sup>2</sup>. Por su parte, para Rafael de Pina el proceso es “la serie de actos de los sujetos procesales encaminados a la realización del derecho objetivo y a la tutela consiguiente de los intereses fundados en éste”. Para este autor el procedimiento “es la manifestación del proceso...”, o sea, que el procedimiento es la “forma exterior del proceso; la manera, como la ley regula las actividades procesales, la forma, el rito a que éstas deben ajustarse”<sup>3</sup>.

Distinciones como las precedentes abundan, y de hecho, los autores coinciden en lo esencial al definir proceso y procedimiento; no obstante ello, nos permitimos transcribir para una mejor comprensión del significado jurídico de dichas expresiones, la distinción que al respecto hace el jurista español, A. Zamora, el cual dice:

“El proceso se caracteriza por una finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento (...), se reduce a ser una coordinación de actos en marcha relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso, el de una fase o fragmento suyo... Así, pues, mientras la noción del proceso es esencialmente teleológica, el procedimiento es de índole formal y de ahí que, ... tipos distintos de proceso se pueden sustanciar por el mismo procedimiento y viceversa, procedimientos distintos sirven para tramitar procesos de idéntico tipo. Ambos conceptos coinciden en su común etimología, de proceder, avanzar, pero el proceso, además de un procedimiento como forma de exteriorizarse, comprende los nexos, constituyan o no, relación jurídica que entre sus sujetos (es decir, las partes y el juez), se establecen durante la substanciación del litigio”<sup>4</sup>.

A su vez Armando Porras López también nos dice que el “proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento es la forma, real, concreta, material, del desenvolvimiento del proceso”; más adelante dice el mismo autor que, el “proceso es lo abstracto, en tanto que el procedimiento es lo concreto; el proceso es el continente y el procedimiento es el contenido”<sup>5</sup>.



En nuestra opinión, el proceso no es más que el diferendo entre las partes, el cual someten al conocimiento de un tribunal, dando con ello origen al litigio, para que éste le dé solución; mientras que el procedimiento es el conjunto de actuaciones que impulsan el proceso, el aspecto formal de los actos que se deben realizar y el método a seguir para la solución final del litigio a que ha dado lugar el proceso. En este sentido, el procedimiento comprende los actos mediante los cuales se da inicio al proceso, como por ejemplo, el acto de emplazamiento; así como también todos aquellos que sirven para la instrucción y sustanciación del mismo, al igual que el acto con el cual concluye el proceso, que lo es la sentencia; comprendiendo además, el procedimiento, la serie de actuaciones que deben ser realizadas y las formalidades que deben ser observadas para la ejecución del acto jurisdiccional. Todo ello en el sentido de las formas exteriores, de la ritualidad a seguir.

Con todo lo anterior creemos que queda claramente establecida la distinción entre lo que es proceso y lo que es procedimiento.

#### *B) El Procedimiento Laboral. — Características.*

2.— *Noción general.* Como ya expresáramos en la introducción, el Derecho del Trabajo, material, ha dado origen al Derecho Procesal Laboral, formal, cuyos caracteres “están determinados por la necesidad” de adaptar sus normas “a los fines protectores en favor del asalariado”<sup>6</sup> que caracterizan al Derecho Sustantivo del Trabajo. El Derecho Procesal del Trabajo es el “conjunto de normas y de principios especialmente destinados a regular los procesos tendientes a dirimir las controversias que surgen de las relaciones de trabajo”<sup>7</sup> entre patronos y trabajadores. Por otra parte, en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo mexicana, leemos que, “el derecho procesal del trabajo son las normas que tienden a dar efectividad al derecho sustantivo, cuando éste es violado por alguno de los factores de la producción”<sup>8</sup>.

En consecuencia, y en correspondencia con las nociones de procedimiento que ya vimos (supra, No. 1), podríamos definir el procedimiento laboral como el conjunto de actos, formalmente considerados, que deben ser observados para impulsar el proceso de trabajo, con la finalidad de hacer efectivas las normas y principios que conforman el Derecho del Trabajo, cuando los mismos han sido violados.

#### *3.— Fundamento de las características del procedimiento laboral.*



La Justicia Social es, en definitiva, el objetivo básico del Derecho del Trabajo; y es precisamente esta circunstancia la que reclama e impone la necesidad de que el procedimiento laboral para la solución de los conflictos de trabajo, específicamente los individuales, que dicho sea de paso son las controversias o diferendos que se suscitan entre patronos y trabajadores ligados por un contrato o relación individual de trabajo, reúna una serie de características que hagan posible la solución rápida y económica de tales conflictos; asegurándole al trabajador sus derechos sin dilaciones de ninguna especie, cuando estos le son desconocidos por el patrono. De nada serviría, pues, todo aquello que el Derecho del Trabajo le reconoce al trabajador, si para reclamarlo tiene que seguir el camino tortuoso del procedimiento común, o de otro que se le parezca, pues como con propiedad se ha dicho, los "procedimientos tradicionales de derecho común están destinados a solucionar conflictos de intereses patrimoniales desprovistos... de repercusión social"<sup>9</sup>, ya que los mismos son eminentemente formalistas, razón por la cual su desenvolvimiento está erizado de incidentes, haciendo el proceso arduo, largo y costoso. En este sentido, los tratadistas coinciden en señalar como características típicas del procedimiento laboral la gratuidad, la celeridad, la simplicidad e informalidad; así como también la oralidad como forma predominante del desarrollo del proceso y el papel activo del juez. Estudiemos, pues, dichas características en sus detalles.

4.— *Gratuidad.* De manera general, la parte actora en el proceso laboral lo es el trabajador, quien como se sabe carece de una base económica no ya sólo para costear un procedimiento que le resulte oneroso, sino que también su falta de recursos económicos le impiden asegurarse, para sí y para los suyos, un sustento adecuado y una existencia digna de la condición de ser humano. Frente a esta situación, el legislador ha tenido el cuidado de asegurarle al trabajador una justicia gratuita, o si bien no completamente gratuita, por lo menos que la misma no le resulte onerosa, y que por esto último tenga que desistir reclamar por ante los tribunales lo que legítimamente le corresponde. En consecuencia, la gratuidad es una característica fundamental del procedimiento laboral, es decir, que éste tiene que ser económico, poco oneroso para el trabajador. En este sentido, en nuestro país el Art. 62 de la Ley No. 637 sobre Contratos de Trabajo, que es nuestra ley procesal en materia laboral, dispone expresamente que "todos los actos y documentos relacionados con el procedimiento en materia de contrato de trabajo, estarán libres de impuestos y derechos de cualquier naturaleza. Los honorarios de los alguaciles se reducirán al 50%. La misma ley



dispone en su Art. 52 que los abogados que postulen por ante los Tribunales de trabajo “percibirán el cincuenta por ciento de los honorarios a que tienen derecho en materia civil, conforme a la Tarifa de Costas Judiciales”; y en su parte infine, el mismo Art. 52 “faculta a los tribunales a limitar la cuantía de los apoderados en los contratos de cuotas litis...”. Tal como se ve, todas estas disposiciones están dirigidas hacia el objetivo de asegurar la baratura, la gratuidad del procedimiento laboral. Además, de conformidad con el Art. 394 del Código de Trabajo, “El Poder Ejecutivo puede organizar, por decreto, el servicio de asistencia judicial”; es decir, el Poder Ejecutivo tiene “la facultad de asignarle defensores gratuitos a los litigantes sin recursos que los necesiten”<sup>10</sup>. Esto vendría a ser como el equivalente en materia laboral de los abogados de oficio existentes en materia represiva; desconocemos sin embargo, si esta disposición se ha cumplido alguna vez en la práctica, pero los negativos precedentes que conocemos, nos inclinan a suponer que la misma es letra muerta, como tantas otras en materia laboral en República Dominicana.

Las legislaciones de otros países van un poco más lejos que la nuestra para asegurar esta característica esencial del procedimiento laboral. Así vemos que, en Chile por ejemplo, en “los juicios del trabajo se ha simplificado mucho la tramitación; así, no hay comparecencia de las partes en segunda instancia...” y las notificaciones pueden practicarlas “el secretario del tribunal, o los empleados de él dependen, o carabineros, introduciendo así modificaciones al procedimiento común, para facilitar y hacer menos dispendiosa la diligencia”<sup>11</sup>. En nuestro medio, por el contrario, las notificaciones es necesario practicarlas o efectuarlas mediante los alguaciles, al igual que en derecho común.

5.— *Celeridad*. Quizás no exageramos si decimos que el trabajador, aquel que vende su fuerza de trabajo —vale decir, girones de su propia vida—, lo hace para subsistir, para comer. De ahí la necesidad de que cuando se ve compelido a reclamar por ante los tribunales de trabajo sus pretensiones legítimas, sea imperativo que la justicia que reclama, no solamente le resulte barata, sino que la misma además sea rápida, pues se hace necesario en tal situación que se observe el supremo principio que debe ser el faro que ilumine todo el procedimiento laboral, que no es más que el evitar que el “hambre llegue antes que la justicia”<sup>12</sup> a la casa del trabajador. Es por ello que la celeridad es característica primordial del procedimiento laboral. Dicha celeridad se expresa en “la brevedad de los plazos para el ejercicio de la acción y para la administración de la justicia”<sup>13</sup>, cuestión esta que sólo es posible lograr haciendo que los plazos no



sean fácilmente prorrogables, y que además sean perentorios para las partes como para el juez. Como tendremos oportunidad de ver más adelante, en nuestro país, y en lo que concierne a los plazos, estos generalmente no se observan como lo prescribe la ley; así por ejemplo, nuestros jueces de trabajo tienen un determinado plazo para dictar sentencia, luego que los asuntos de que están apoderados quedan en estado de ser fallados, pero fundamentados en lo que dispone el Art. 55, in medio, de la Ley No. 637 que dice: "Todo Tribunal de Trabajo fallará a más tardar, 30 días después que el asunto esté en estado, salvo causa justificada que impida la solución del litigio en el término señalado, lo cual se hará constar en auto...". En consecuencia, apoyados en esa coletilla final dichos jueces dirimen esos asuntos cuando les da la gana, o para ser indulgentes, cuando el cúmulo de trabajo se lo permite. Todo esto tiene por consecuencia, dicho sea de paso y quizás adelantándonos con ello a nuestras conclusiones, que la celeridad como característica del procedimiento laboral dominicano sea un mito.

Por otra parte, es indispensable para lograr que el procedimiento laboral sea rápido, y así evitar que el trabajador "se rinda por cansancio", que el mismo no sea incidentable, fácilmente reenviable; esto se logra limitando al máximo el formalismo y eliminando trámites innecesarios. Esto es algo que aquí, en República Dominicana, muchos abogados y hasta magistrados de trabajo del patio no alcanzan a comprender fácilmente, y hasta se espantan de la supuesta celeridad del procedimiento laboral vigente, no sabiendo que éste, comparado con los procedimientos vigentes en la casi totalidad de los países latinoamericanos, bien resulta una tortuga, lo cual tendremos oportunidad de ver y apreciar más adelante. Pues bien, dichos letrados, con su mente "programada" en el proceso civil, han hecho en la práctica el proceso laboral incidentable, pues los unos, imbuidos del criticable espíritu de chicana, constantemente viven planteando incidentes para entorpecer la buena marcha de este proceso; mientras los otros, acogen cándidamente cualquier pretensión. En este sentido son alentadoras las nuevas leyes procesales nuestras, y en las cuales se acogen parte de las reformas introducidas en Francia a partir del año de 1958, cuyo objetivo es darle jaque mate al espíritu de chicana, pues limitan en mucho el formalismo del procedimiento civil ordinario y del sumario. Como tendremos oportunidad de ver (infra, No. 36), dichas leyes también introducen modificaciones a la materia objeto de nuestro estudio, en razón de que en ella se aplica el derecho común con carácter supletorio.

El estudio del derecho comparado nos revela que la tendencia general en la mayoría de los países van encaminada a hacer efectiva



en la práctica la celeridad del procedimiento laboral, tratando de lograr esto mediante la concentración de los trámites, tratando de reducir a la mínima expresión posible el número de audiencias y al través de la perentoriedad e improrrogabilidad de los plazos, además de tratar que la extensión de los períodos de tiempo de que se componen los mismos sean lo más breve posible. Así vemos a manera de ejemplo, cómo en Chile el procedimiento es “rápido (predominio de la oralidad, concentración de los trámites...), se acortan los plazos, se suprimen trámites” y, además, “se han suprimido formalidades, y... se han suprimido recursos”<sup>14</sup>; todo ello con la finalidad de lograr que en lo posible los asuntos laborales sean ventilados en una sola audiencia. Incidentalmente diremos aquí que de acuerdo a la Ley No. 834, la cual modifica en varios aspectos al Código de Procedimiento Civil, el cual se aplica supletoriamente a la Ley No. 637, todas las medidas de instrucción deberán de ser solicitadas conjuntamente; ello constituye evidentemente un paso de avance, aunque tímido, encaminado a dar un poco más de celeridad al procedimiento civil ordinario y al sumario, y desde luego, al procedimiento laboral vigente.

En México, por su parte, el “procedimiento se inicia con una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones”<sup>15</sup>, según se lee en la exposición de motivos de la nueva Ley Federal. Y en Argentina, “el procedimiento judicial está estructurado, principalmente, de tal manera que la causa termine en una sola audiencia si fuera posible”<sup>16</sup>. En Francia, luego de la reforma procesal del 1958, “diversas disposiciones nuevas comunes a las jurisdicciones o propias a la Magistratura de Trabajo, están inspiradas del deseo de evitar un formalismo excesivo, de facilitar la representación de los litigantes, de luchar contra el espíritu de chicana (sic)”<sup>17</sup>.

Con todo lo que acabamos de ver, la celeridad como elemento característico del procedimiento laboral queda ampliamente evidenciada.

6.— *Simplicidad e informalidad.* La simplicidad significa que el procedimiento laboral carece de fórmulas sacramentales, sino que la “demanda de trabajo, aunque a fecha fija, contiene las menciones propias de todo acto de alguacil. Pero, el Art. 54 de la Ley 637... que señala el contenido del acto de emplazamiento en materia de trabajo, no exige mención alguna a pena de nulidad”, lo cual no excluye como bien dice Hernández Rueda “un vicio que afecte la existencia misma del emplazamiento”<sup>18</sup>. Intimamente ligada a la simplicidad, se encuentra la informalidad, la cual tiene como resultante directa la



no existencia de nulidades de forma; y en este sentido el Art. 56 de la Ley 637 es preciso cuando dice que no "se admitirá ninguna clase de nulidades de procedimiento, a menos que éstas sean de una gravedad tal que impidan al Tribunal, y a juicio de éste, conocer y juzgar los casos sometidos a su consideración. En este caso se decidirá por la misma sentencia las dichas nulidades y el reenvío para conocer del fondo del asunto". Nuestra Suprema Corte de Justicia en varias sentencias había sostenido un criterio errado en torno al alcance de la parte final del precitado texto, pues en todas ellas la interpretación que hacía del mismo era parcial, ya que en las distintas especies juzgadas no se hacía aplicación de esa parte in fine del Art. 56; es decir, aquella que expresa que "En este caso se decidirá por la misma sentencia las dichas nulidades y el reenvío para conocer del fondo del asunto". Por esto hemos creído pertinente hacer alusión en este punto a una importante sentencia de la Suprema Corte de Justicia, en la cual se varía el criterio jurisprudencial que hasta la intervención de dicha sentencia estaba firmemente establecido en torno al alcance y el sentido del Art. 56 de marras, pues consideramos que en esta sentencia es que se hace la interpretación correcta de este texto. He aquí lo decidido por nuestra Corte de Casación:

*"Considerando que el propósito perseguido por la ley está justificado en una materia como la laboral en donde generalmente intervienen personas no sólo de escasos recursos económicos; sino de limitada preparación intelectual; que, además, es indudable que el legislador no sólo quiso abarcar en este texto las irregularidades de que puedan adolecer los actos que están a cargo de las partes, sino en general cualquiera omisión en el procedimiento mismo, que sea subsanable, como la no presentación de la copia de la sentencia impugnada en apelación; que ese criterio encuentra fuerza de reafirmación en la idea expresada por el legislador en la disposición final del Art. 56 citado, cuando dice: "En este caso se decidirá por la misma sentencia las dichas nulidades y el reenvío para conocer del fondo del asunto" lo que supone la existencia de un expediente con actos no regulares, o incompletos, el cual deba ser regularizado para que pueda impartirse una buena justicia; que en ese orden de ideas lo procedente era en el caso ocurrente, al advertir el tribunal de alzada la falta de la copia del fallo apelado ordenar por sentencia su presentación y depósito y reenviar por esa misma sentencia preparatoria, para otro día del conocimiento del fondo del asunto; que al no proceder de esa manera, desconoció el Art. 56 citado al no ponderar su sentido y alcance..." (Sent. del 15 de julio de 1966, B.J. 668, págs. 980-85).*



A nuestro juicio, esta sentencia, que no admite comentario alguno, constituye la muestra más palmaria de la informalidad del procedimiento laboral. Por otra parte, el Art. 52 de la Ley 637 dispone que "No será indispensable el ministerio de abogado en las jurisdicciones de trabajo, y las partes podrán comparecer personalmente o por mediación de apoderados especiales". Además, en su párrafo segundo dicho artículo también dispone que "Los abogados no necesitarán de un poder escrito para actuar por ante dichos tribunales...". Todo esto ejemplifica claramente la simplicidad de dicho procedimiento laboral.

7.— *Oralidad.* Como característica del procedimiento laboral la oralidad "significa que sólo lo alegado verbalmente puede formar la base de la decisión", lo que no excluye desde luego "la preparación escrita, la cual, por el contrario, es indispensable"<sup>19</sup>. Esta característica está íntimamente relacionada con la celeridad del procedimiento en la materia, pues esta última se logra más perfectamente cuando el proceso laboral se desenvuelve oralmente y no mediante escritos, tal como sucede con el proceso civil ordinario. Es difícil, claro está, que la oralidad se dé en grado absoluto, como algo químicamente puro, sino que en realidad lo que predomina es un procedimiento mixto en la mayoría de los países, aún en aquellos que cuentan con procedimientos que tiendan a la ventilación en una sola audiencia de los asuntos laborales, en lo posible. En consecuencia, el "proceso mixto es, actualmente, el tipo de proceso que prevalece en los países del mundo civilizado"<sup>20</sup>, nos dice Rafael de Pina.

Por último, debemos decir en este punto, que nuestro procedimiento laboral vigente, es de tipo mixto, pues la forma de interponer la demanda es mediante acto de alguacil, y las partes luego de concluir sobre el fondo en audiencia pueden someter, y de hecho así ocurre en la práctica, escritos de ampliación de conclusiones. Mientras que por el contrario, los debates en audiencia se desenvuelven oralmente. No obstante todo ello, es necesario dar preferencia a la oralidad sobre la escritura en el proceso laboral, sin caer en extremos.

8.— *Papel del juez en materia laboral.* En el proceso civil los poderes del juez están muy limitados, y hasta el momento mismo en que vaya a dictar sentencia sobre el asunto que le ha sido sometido para su solución, sus conocimientos sobre el mismo son vagos, las cuestiones sobre las que versa dicho asunto no le dicen nada; y son las partes las que deben impulsar el referido proceso. Todo esto tiene su explicación lógica en el hecho de que en materia civil los intereses



envueltos son de carácter patrimonial, de puro interés privado. No sucede igual en materia laboral, en la que los asuntos litigiosos interesan a la paz social, razón por la cual el juez es un elemento dinámico del proceso laboral, teniendo un papel muy activo y, por ello, estando obligado a impulsar el proceso, pudiendo dictar de oficio cuantas medidas le parezcan pertinentes para la sustanciación de los asuntos que se le someten para su solución. Ello se explica, puesto que en este proceso "predomina un interés de protección al trabajo humano, producto del carácter tutelar del derecho del trabajo, integrado por normas de orden público e irrenunciables..."<sup>21</sup>.

### C) *Carácter de Orden Público de las Leyes Procesales.*

9.— *Noción de orden público.* Esta es una noción muy elástica, razón por la cual su significación varía de acuerdo con las épocas y con las ideas imperantes en un momento dado de la vida social; es por ello que tratar de enmarcar dicha noción dentro de los rígidos límites de una definición, quizás sea algo inútil. Sin embargo, se podría decir de acuerdo a una concepción muy amplia que el orden público comprende todo aquello que en un momento histórico determinado tiene un interés directo y primordial para la sociedad; comprendiendo el mismo en consecuencia, todas aquellas instituciones y reglas que tengan por finalidad asegurar y preservar la paz social, así como también la buena marcha de todo aquello que la sociedad necesita para su normal desenvolvimiento.

El orden público, pues, tiene una gran importancia en todo ordenamiento jurídico, y el mismo se manifiesta en el sentido de que todas las disposiciones legales que le interesan, tienen un carácter imperativo; o sea, que se imponen a todo el mundo y no pueden ser objeto de convenciones particulares que tengan por objeto derogarlas, o cuando menos escapar a su aplicación. Este es el orden público general o tradicional, el cual se encuentra consagrado en nuestro Código Civil en su Art. 6, que expresa: "Las leyes que interesan al orden público y a las buenas costumbres no pueden ser derogadas por convenciones particulares".

Este orden público general ha dado origen, a su vez, a otras especies del mismo, y así hoy en día se habla de la existencia de un orden público político, de un orden público económico y de un orden público social o laboral, entre otros más. Este último es el que nos interesa.



El orden público social, cuya finalidad es la de proteger al trabajador, quien es la parte más débil en la relación de trabajo, tiene su consagración definitiva en el Principio IV de nuestro Código de Trabajo: "Los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional. Es nulo todo pacto en contrario". Además, hay consagración expresa del orden público social en los Artículos 37 y 38 de dicho código, los que disponen, respectivamente, que en "todo contrato de trabajo deben tenerse como incluídas las disposiciones supletorias dictadas en este código para regir las relaciones entre trabajadores y patronos..." y se tienen como que son "nulas las cláusulas que tengan por objeto la renuncia o limitación de los derechos que acuerda este código en beneficio de los trabajadores...". Como se ve, estas disposiciones de dichos artículos son consagración positiva de la noción que estudiamos en este punto.

Luego, las leyes de trabajo son de orden público, "pero no de aquel tradicional instituído por el Código Civil (Art. 6), sino del denominado por la doctrina contemporánea (...), "orden público social" cuya dinámica opera en un solo sentido, en una sola vía, contraria a los intereses del patrono y favorable a los intereses del trabajador. Su carácter imperativo se manifiesta garantizando a los trabajadores los derechos que la ley les otorga y evitando que los mismos puedan ser desconocidos o limitados"<sup>22</sup>. En otras palabras, por el efecto del orden público social o laboral las leyes de trabajo, cual que sea su naturaleza, tienen un carácter imperativo, siendo en consecuencia irrenunciables en tanto sus disposiciones favorecen al trabajador, razón por la cual las cláusulas insertadas en una convención de trabajo y en las cuales se consignan renuncia o limitación de derechos de parte del trabajador se reputan como no escritas, es decir, dichas cláusulas no anulan el contrato, sino que ellas se consideran no escritas, aplicándose en su lugar la disposición legal que corresponda. Es decir, las leyes de trabajo "son de carácter imperativo y, por ende, de orden público, en lo que respecta a la persona del patrono; pero son supletorias frente a la persona del trabajador"<sup>23</sup>.

Esto último se explica, ya que tal como dispone el Art. 37 del Código de Trabajo las "partes pueden" modificar las leyes laborales "siempre que sea con el objeto de favorecer al trabajador y mejorar su condición"; en consecuencia, "la inderogabilidad de la ley de trabajo, es relativa"<sup>24</sup>.

Más arriba expresamos que las leyes de trabajo, cual que sea su



naturaleza, tienen un carácter imperativo en virtud del orden público social. En efecto, el imperio del Principio IV comprende tanto las leyes sustantivas de trabajo, como las procesales propiamente dichas. Estas leyes "tienen carácter público por hacer actuar preceptos substanciales que poseen aquél carácter y por ser relativas a la jurisdicción que es una potestad esencialmente pública"<sup>25</sup>. En torno a este punto el jurista chileno Pereira Anabalón expresa "que las leyes del trabajo formales tienen definido carácter público, cuanto por ser relativas al ejercicio de una potestad esencialmente pública como es la jurisdicción"<sup>26</sup>.

Es indiscutible que entre nosotros las leyes procesales de trabajo son de orden público social, ello lo explica claramente el carácter general del Principio IV, el cual, ubicado junto a los demás principios generales, presidiendo todos ellos al Código de Trabajo, evidencia la intención inequívoca del legislador de que no hubiese dudas de ningún género acerca de que los mismos se aplican a todo el código, así como también a toda la legislación laboral aún cuando no forme parte de dicho código: "Las normas procesales... están presididas y orientadas por los principios básicos"<sup>27</sup> del código.

## CAPITULO II

### DUALIDAD PROCEDIMENTAL EN MATERIA LABORAL EN LA REPUBLICA DOMINICANA

#### A) El Procedimiento Laboral Instituido en el Código de Trabajo

10.— *Generalidades.* El Código de Trabajo de la República Dominicana, fue votado por la Ley No. 2920, la cual fue promulgada el 11 de junio de 1951. Desde esta fecha entró en vigencia parcialmente por disposición expresa de su Art. 691, el cual dice: "Mientras no estén funcionando los tribunales de trabajo creados por el presente código, los procedimientos en caso de litigio seguirán siendo regidos por los artículos 47 al 63, bis, inclusive, de la Ley No. 637 sobre Contratos de Trabajo". En consecuencia, todavía hoy, veinte y ocho años después, que evidentemente constituyen una transitoriedad sui generis, seguimos teniendo dos procedimientos para los asuntos laborales: el no vigente del código y el de la Ley 637, según se desprende de la inteligencia del texto más arriba citado. Y todo parece indicar que esa situación permanecerá invariable por algún tiempo más, ya que no se vislumbra que el Estado se anime a crear por ahora los anhelados tribunales de trabajo con jueces especializados. La situación que acabamos de exponer en lo que nos



ha llevado a titular el presente capítulo con el título que lo encabeza, el cual a primera vista luce algo pretensioso; pero como se ha visto el mismo no es más que el reflejo exacto de la realidad concreta en este sentido.

En cuanto al procedimiento del Código de Trabajo, el mismo se encuentra comprendido en el Libro Séptimo, Título II, Capítulos I, II y III de dicho código, bajo el título "Del procedimiento ante los tribunales de trabajo en los conflictos jurídicos". Antes de entrar a su estudio, debemos de aclarar que en su estudio no seguiremos el mismo orden del articulado en que se encuentra comprendido dicho procedimiento, así como también que el método que utilizaremos será meramente expositivo o enunciativo, sin emitir ningún juicio sobre tal o cual de sus disposiciones, lo cual tiene su explicación lógica en el hecho de que el mismo nunca ha estado vigente.

11.— *El Preliminar de Conciliación.* La necesidad de este requisito previo a la demanda laboral está contemplada en el Art. 455, el cual dispone al efecto que "Ninguna demanda relativa a conflictos de trabajo puede ser objeto de discusión y juicio sin previo intento de conciliación...". La misma está a cargo del mismo tribunal que deba conocer y decidir el asunto, en caso de que las partes no se concilien. En efecto, el Art. 484 expresa: "El día y hora fijados para la comparecencia, reunidos el juez y los vocales en audiencia pública con asistencia del secretario, el primero declarará la constitución del juzgado en atribuciones de tribunal de conciliación, y ordenará la lectura de los escritos de las partes". Por su parte, el Art. 485 dispone que "El juez, una vez leídos los escritos por el secretario, precisará los puntos controvertidos de la demanda y ofrecerá la palabra a los vocales, para que traten de conciliar a las partes por cuantos medios lícitos aconsejen la prudencia, el buen juicio y la equidad". Acto seguido, y de conformidad con lo dispuesto por el Art. 486, los vocales (los cuales integran el tribunal junto al juez, pues este procedimiento supone la existencia de tribunales colegiados, en los que estén representados los dos factores de la producción) en su actuación como conciliadores "harán a las partes las reflexiones que consideren oportunas, procurando convencerlas de la conveniencia de un avenimiento" y les "insinuarán soluciones razonables", agotando para ello "todos los medios persuasivos a su alcance, pero conservando su carácter de mediadores imparciales que les impone su condición de miembros del tribunal".

Por otra parte, el Art. 487 en su párrafo segundo dispone que cuando en conciliación "se hiciere alguna proposición en pugna con



disposiciones legales de orden público, lo advertirá a las partes o a los vocales, según el caso, invitándole a ensayar otras soluciones o a eliminar de la propuesta... las condiciones prohibidas". De acuerdo con el Art. 488 la "audiencia de Conciliación terminará... después de haberse logrado un avenimiento, o cuando el Juez considere inútil continuar, en vista (la) actitud de las partes o de algunas de ellas"; sin embargo, dispone el mismo artículo, que el juez tiene la potestad de "suspender la audiencia para continuarla en fecha posterior", ya sea "cuando se lo pidan las partes con el propósito de hacer más fácil su conciliación, o cuando... lo considere de lugar". Para esta situación, la parte infine de dicho Art. 448, dispone que "la declaración del Juez por la cual fija el día y hora para continuar la audiencia, vale citación para las partes".

Cuando las partes lleguen a un acuerdo, según el Art. 489, "el juez ordenará que se redacte el acta correspondiente", en la cual debe constar lo convenido por ellas. Esta acta, debidamente firmada por los miembros del tribunal, juez, vocales y secretario, "producirá los efectos de una sentencia irrevocable". Por el contrario, si las partes no se concilian, no llegan a un acuerdo, el juez deberá proceder a fijar el día y la hora para la audiencia de producción y discusión de las pruebas y deberá disponer que se redacte el acta de lo ocurrido, es decir, en la que conste que las partes no llegaron a un acuerdo y "declarará terminada la audiencia" (Art. 490). El acta de no acuerdo, al igual que la que se deberá redactar cuando las partes lleguen a un avenimiento, tendrá que ser firmada por los miembros del tribunal, según dispone este último artículo.

Para el caso de que una de las partes no comparezca a la audiencia de conciliación, el Art. 491 dispone que "se procederá conforme a lo dispuesto en el Art. 490", esto es, que el juez deberá fijar el día y la hora para la audiencia de producción y discusión de las pruebas. El Art. 492 establece una presunción juris tantum de que las partes se conciliaron, cuando ambas no comparecen a la audiencia de conciliación, autorizando al juez en esta circunstancia para que ordene que "el expediente sea definitivamente archivado".

El día en que las partes comparezcan en audiencia pública se procederá a una segunda tentativa de conciliación, ofreciéndosele la palabra a las partes para que declaren si después de la primera audiencia de conciliación "ha intervenido algún avenimiento entre ellas", y si ello no ha sido así, para que traten entonces de llegar a un acuerdo antes de que se proceda a la "producción y discusión de las pruebas" (Art. 493). Al igual que en la primera audiencia, los



“vocales intervendrán en la segunda tentativa de conciliación con las mismas facultades y los mismos deberes que la ley les confiere para la primera”. Después que haya transcurrido un tiempo razonable sin que las partes lleguen a un acuerdo en esta segunda tentativa de conciliación, el juez deberá entonces proceder a invitarlas a producir las pruebas de “sus respectivas pretensiones, debiendo hacerlo primero la demandante” (Art. 494).

12.— *La Demanda.* La forma de interponer ésta es por escrito del demandante dirigido “al juez del tribunal competente” y entregado “al secretario de dicho tribunal”, acompañado de los documentos que le sirven de fundamento (Art. 476). El escrito de demanda debe contener, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 477, las enunciaciones siguientes: 1º la designación del tribunal ante el cual se acude y el lugar donde funcione; 2º las generales del demandante, con indicación de domicilio elegido en el lugar donde el tribunal esté ubicado; 3º los nombres y residencias de los patronos, o los domicilios de elección de éstos, si existe contrato de trabajo escrito en el cual conste dicha elección; 4º la enunciación sucinta de los hechos, la del lugar donde estos ocurrieron y su fecha exacta o aproximada; 5º el objeto de la demanda y las razones que le sirven de fundamento, o sea, que la misma debe ser motivada; y 6º la fecha en que el escrito ha sido redactado y la firma del demandante o de su mandatario, y si no lo tiene y tampoco sabe firmar, dicho escrito debe ser firmado por cualquier persona que no desempeñe cargo en el tribunal, lo cual deberá hacerse en presencia del secretario del tribunal, el cual deberá certificar dicha firma.

Si el demandante carece de aptitud para redactar el escrito de demanda, podrá en tal situación utilizar los servicios del secretario del Tribunal o del empleado que éste indique; la formalidad de la firma en este caso sigue estando sometida a lo prescrito en el ordinal 6º del Art. 477. (Art. 478). Después que hayan transcurrido cuarenta y ocho horas del demandante haber entregado el escrito de demanda al secretario del tribunal, tal y como lo dispone el Art. 476, el juez autorizará su notificación conjuntamente con los documentos depositados con ella a la persona demandada, citándola a la audiencia que se fije en el mismo auto por medio del cual el juez ha autorizado la notificación de la demanda. Entre la fecha de la citación y la de la audiencia deberá mediar un término de tres días francos. (Art. 479). Para esta notificación el alguacil deberá observar lo dispuesto en los Artículos 68 y 69 del Código de Procedimiento Civil, es decir, que la notificación debe hacerse a persona o a domicilio, dejándose copia del acto notificado, etc. En definitiva, se aplica el derecho común en



lo referente a la notificación de los actos de alguacil. Esto lo dispone el Art. 480, en el cual también se enumeran las menciones del acta de notificación, las cuales son: 1º el lugar y la fecha de la actuación del alguacil; 2º la fecha del auto que autoriza la notificación y la designación del tribunal en el cual desempeña sus funciones; 3º la declaración del alguacil de haberse trasladado al lugar donde debe hacerse la notificación, e indicación la persona con quien hable, etc., y 5º el monto de los honorarios de la actuación y firma del alguacil.

En lo que se refiere a la contestación de la demanda, el demandado deberá depositar un escrito de defensa en la secretaría del tribunal por ante el cual se le citó, antes de la hora fijada para la audiencia (Art. 481). Este mismo artículo dispone en su parte final, que junto al escrito el demandado deberá depositar también los documentos que le sirven de base para su defensa. De paso debemos decir que cuando se han iniciado contestaciones, las partes que depositen escritos o documentos están obligadas a depositar también tantas copias de los mismos, como partes contrarias existan, así lo dispone el Art. 459. El escrito de la parte demandada deberá contener las mismas menciones que las exigidas por el Art. 477 para el escrito del demandante, claro está, con las diferencias que sean pertinentes de conformidad con el papel de demandado. Esas menciones se encuentran enumeradas en el Art. 482.

El Art. 483 le reconoce al demandado la facultad de poder demandar reconventionalmente al demandante, lo cual puede hacer tanto en el mismo escrito de defensa como oralmente en audiencia, siempre que ello sea procedente. En tal circunstancia, el demandado en lo principal, demandante en lo reconventional, deberá exponer en forma sumaria los hechos y el lugar donde ocurrieron, en qué fecha, exacta o aproximada, indicando asimismo el objeto y el fundamento de su demanda.

De conformidad con el Art. 454 en esta materia ningún acto de procedimiento podrá ser declarado nulo por vicios de forma; y en los casos en que se haya omitido una mención sustancial, o que una mención haya sido formulada de manera incompleta, ambigua u oscura, de tal manera que impida o dificulte el ejercicio del derecho de defensa o la sustanciación del asunto de que esté apoderado un tribunal de trabajo, los tribunales de trabajo podrán ya sea de oficio, o ya sea a solicitud de parte, conceder un término no mayor de tres días a la parte que le corresponda, para que el acto irregular sea redactado de nuevo o para que sea corregido, si es que esto último es posible. También dispone dicho artículo 454 que las nulidades por



vicios que no sean formales, o sea, por vicios de fondo, solamente pueden ser declaradas en los casos de irregularidades que perjudiquen derechos de una de las partes o impidan o dificulten la aplicación de la ley.

Por otra parte, y en lo referente a las notificaciones de actas, ordenanzas y actuaciones que se redacten en los tribunales, así como también las notificaciones de las actas y documentos depositados en las secretarías de los tribunales de trabajo, deben efectuarse dentro de las veinte y cuatro horas de su fecha o de su depósito (Art. 456). Estas notificaciones podrán hacerse por la vía postal o telegráfica, según los casos, y a diligencia de los secretarios, excepto las notificaciones de las demandas introductivas de instancia, las cuales deberán efectuarse por acto de alguacil (Art. 457). Las notificaciones hechas por la vía postal o telegráfica, se reputarán diligenciadas o efectuadas un día después de que se hayan depositado las actas o las copias por parte del secretario en la oficina postal o telegráfica correspondiente (Art. 458).

De conformidad con el Art. 463 los plazos procesales son francos y aumentables en razón de la distancia, en la proporción de un día por cada treinta kilómetros o fracción de más de quince. Los días no laborales no son computables, y si un plazo vence en día no laborable, se prorroga hasta el próximo día laborable. Por lo demás, está prohibido que se haga actuación procesal alguna en los días no laborales, ni tampoco antes de las seis de la mañana o después de las seis de la tarde, durante los días laborables.

13.— *Acumulación de Acciones.* El Art. 473 pone a cargo de todo demandante, principal o incidental, la obligación de acumular en una sola demanda las acciones que pueda ejercer contra el demandado; y señala, que la inobservancia de esta regla extingue las acciones no acumuladas, a menos que éstas resulten de disposiciones de orden público; y en esta circunstancia, es decir, cuando las acciones no acumuladas resulten de disposiciones de orden público, dicho demandante sólo tendrá derecho a la repetición de las costas de la primera demanda, si procede. Por otra parte, el juez podrá acumular de oficio: 1º Cuando las demandas sean entre las mismas partes y cuando la sustanciación y juicio en común sea posible sin perjuicios de derechos; y 2º Cuando las demandas intentadas por un patrono contra dos o más trabajadores y viceversa, teniendo la misma causa o idéntico objeto y se encuentren en la misma etapa del proceso (Art. 474). También el juez puede acumular de oficio las demandas de un patrono contra dos o más trabajadores, o la de éstos



contra aquél aunque tengan causas y objetos distintos cuando la sustanciación y juicios en común sea posible sin perjuicio de derechos. El cúmulo de acciones o de demandas no implica su indivisibilidad (Art. 475).

14.— *La Audiencia laboral.* Después que las partes no han llegado a un arreglo, el juez está obligado a fijar el día y la hora para la audiencia de producción y discusión de las pruebas, la cual deberá celebrarse con posterioridad a los tres días subsiguientes a la fecha en que ha sido fijada. La declaración del juez en relación al día y la hora de esta audiencia, la segunda, pues la primera es aquella en la que se conoce de la tentativa de conciliación, vale citación para las partes presentes, estando el secretario en la obligación de citar a aquella de las partes que no haya estado presente en la audiencia de conciliación (Art. 490). En la fecha fijada para la comparecencia de las partes, se reunirán en audiencia pública el juez y los vocales, asistidos del secretario, declarando el juez la constitución del juzgado en atribuciones de tribunal de juicio de conflictos jurídicos; luego, ofrecerá la palabra a las partes para que éstas declaren si después de la audiencia de conciliación ha intervenido algún avenimiento entre ellas, y si ello no ha ocurrido así, para que traten de lograrlo antes de procederse a la producción de discusión de las pruebas (Art. 493). El juez, sin perjuicio de la sustanciación del caso, procurará que la producción de las pruebas se verifique en el más breve plazo posible; pudiendo disponer la celebración a puertas cerradas de esta audiencia, o de parte de ella, si así lo exige el mantenimiento del orden o el evitar que se divulguen secretos o cualquier otra causa grave que lo justifique (Art. 495). Habíamos pasado por alto señalar que antes de que se proceda a la producción de las pruebas conforme a lo dispuesto en el Art. 495, previamente a dicha producción, el Art. 494 contempla la segunda tentativa de conciliación (ver supra, No. 11).

El Art. 496 dispone que en la misma audiencia de la producción de prueba, o en la siguiente, si lo avanzado de la hora no permite hacerlo en ella, se proceda a la discusión de las pruebas presentadas; cuando no sea suficiente para la producción de las pruebas, el juez podrá ordenar su continuación en una de las audiencias siguientes.

El juez podrá declarar terminada la discusión cuando se considere suficientemente edificado. Después de finalizada la discusión o en su curso, solicitar de las partes informaciones adicionales o aclaraciones sobre hechos, alegaciones de derecho o situaciones relativas al caso discutido (Art. 498). Cuando se hayan agotado los turnos, el juez ordenará al secretario hacer constar en acta, sumariamente, todo lo



ocurrido en la audiencia; esta acta la firmarán los miembros del tribunal y el secretario. En las cuarenta y ocho horas siguientes las partes podrán ampliar sus observaciones y argumentos (Art. 499).

El Art. 500 dispone que la incomparecencia de una o de las dos partes a la audiencia de producción y discusión de las pruebas no suspende el procedimiento.

Por otra parte, es optativo de toda persona que figure como parte en un proceso ante los tribunales de trabajo actuar por sí misma o por mandatario, exigiéndose en este último caso, aún de oficio, el depósito del poder, a menos que la parte esté presente en las actuaciones de su mandatario, que declare el mandato en secretaría o que esté representada por un abogado (Art. 470). La presencia de la parte representada puede ser ordenada de oficio si así lo exige la mejor sustanciación de la causa y nada le impide obtemperar a tal requerimiento (Art. 471).

15.— *De la Sentencia.* La apreciación de las pruebas, la decisión del caso y la redacción de la sentencia corresponde todo ello al juez, quien puede hacer consultar a los vocales acerca de hechos o materias de carácter técnico que sean del conocimiento de éstos (Art. 501). El juez podrá suplir de oficio cualquier medio de derecho y decidirá sobre el fondo y sobre los incidentes, si los ha habido, excepto en los casos de irregularidades de forma (Art. 502). En cuanto al plazo para ser pronunciada, el mismo es de quince días, a partir de la expiración del término señalado a las partes para presentar sus escritos de ampliación (Art. 503). Cuando el juez haya ordenado cualquier medida de instrucción, el término que establece este artículo comenzará a contarse el día siguiente al de la ejecución de la medida ordenada (Art. 504).

Las enunciaciones que deberá contener la sentencia están señaladas en el artículo 505. Su notificación a las partes se efectuará por entrega especial, con acuse de recibo; esta notificación será hecha por el secretario y solamente incluye una copia del dispositivo de la sentencia. Si la parte demandada no ha elegido domicilio, el envío de la sentencia se le hará al lugar en el cual el alguacil hubo notificado el escrito introductorio de la demanda (Art. 506). Estas sentencias serán ejecutoria a contar del tercer día de su notificación, salvo el derecho de la parte sucumbiente de consignar una suma equivalente al duplo de las condenaciones pronunciadas. Cuando la consignación se realice después de comenzada la ejecución, ésta quedará suspendida en el estado en que se encuentra. En caso de peligro en la demora, el juez



podrá ordenar en la misma sentencia su ejecución inmediata después de su notificación, caso en el cual si la consignación interviene ya comenzada la ejecución, ésta también quedará suspendida (Art. 507). Por último, el Art. 508 reputa contradictoria toda sentencia laboral.

Hasta aquí el procedimiento propiamente dicho, que para la solución de los conflictos individuales de trabajo instituye el Código de Trabajo.

16.— *De los incidentes de procedimiento.* a) Excepciones de inadmisión.— Estas excepciones, las cuales pueden resultar de la prescripción extintiva, de la aquiescencia válida, de la falta de calidad o de interés, de la cosa juzgada o de cualquier otro medio que aunque no contradiga el fondo de la acción la hagan, no obstante ello, definitivamente inadmisibles, pueden ser propuestas en cualquier estado de causa (Art. 554).

b) Excepciones de declinatoria.— La declinatoria por incompetencia en razón de la materia puede ser solicitada en todo estado de causa por cualquiera de las partes; si éstas no la solicitaren, el juez podrá ordenarla de oficio (Art. 555). Mientras que, por otra parte, el Art. 556 dispone que la incompetencia relativa, litispendencia o conexidad, solamente podrá ser ordenada a solicitud de la parte demandada, única y exclusivamente, antes de la producción y discusión de las pruebas. Se decidirá sobre las excepciones de declinatoria conjuntamente con lo principal, es decir, en la sentencia que decida sobre el fondo (Art. 557).

c) Excepciones de nulidad.— Toda diligencia o actuación practicada fuera de los plazos impartidos para su verificación será declarada nula, en los siguientes casos: 1º cuando la inobservancia del plazo perjudique el derecho de defensa de una de las partes o viole derechos consagrados en el Código de Trabajo con carácter de orden público; y 2º cuando impida o dificulte la aplicación de este código o de los reglamentos de trabajo. Además, toda diligencia o actuación practicada por terceros en nombre de cualquiera de las partes en violación a lo prescrito en el Art. 470 relativo al mandato, esto es, que cuando una de las partes otorgue poder a un tercero para que la represente en el proceso, la misma deberá depositar el poder correspondiente en el tribunal apoderado, a menos que dicha parte representada esté presente en la audiencia o que esté representada por un abogado (Art. 558).

d) Excepciones por irregularidad de forma.— La parte interesada



en que se ordene una nueva redacción o corrección de una acta viciada, en los casos de omisión de una mención sustancial, de mención incompleta, ambigua u oscura, podrá solicitarlo por escrito dirigido al juez, u oralmente en audiencia, antes de toda discusión (Art. 560). En el caso en que la solicitud se haga en audiencia y el acto emane de la parte adversa, ésta podrá obtemperar inmediatamente, dictando en la misma audiencia la nueva redacción o la corrección del acta o de la parte de ésta señalada como irregular, o prometiendo hacerlo en el curso de los tres días siguientes. En el caso de que la parte de quien proviene el vicio, obtempere a la solicitud de subsanarlo en la misma audiencia en que su contraparte lo haya solicitado, la audiencia podrá continuar si la parte que propuso la excepción no tuviere interés evidente en oponerse a que dicha audiencia continúe (Art. 561). En todos los casos de nueva redacción o de corrección de actas que le sirvan de punto de partida a un plazo para efectuar una diligencia o actuación, dicho plazo comenzará a correr de nuevo a partir de la fecha de la nueva redacción o de la corrección de las mismas (Art. 562). El juez podrá ordenar de oficio, antes de toda discusión, la nueva redacción o la corrección del acta en la cual, a su juicio, se haya omitido una mención sustancial, o que contenga mención incompleta, ambigua u oscura. En tal situación, la ordenanza que disponga la nueva redacción o la corrección del acta, acordará un plazo de tres días para su ejecución (Art. 563).

17.— *Vías de recurso.* El Código de Trabajo contempla la apelación, la casación y la tercería como vías mediante las cuales pueden ser impugnadas las sentencias de los tribunales de trabajo. La apelación está reglamentada en los artículos de trabajo. La apelación está reglamentada en los artículos 586 a 605, ambos inclusive. Entre sus características distintivas están, entre otras, que la misma deberá interponerse mediante escrito en la secretaría del tribunal que dicte la sentencia apelada (Art. 588) y también mediante declaración por secretaría de dicho tribunal (Art. 589), de igual manera la defensa puede ser producida por declaración en secretaría (Art. 594). En la audiencia se tratará antes que nada de conciliar a las partes (Art. 600), luego se procederá al igual que por ante el tribunal del primer grado si las partes no se avienen (Arts. 602 y sigtes.). En lo que se refiere a la sentencia, es aplicable lo dispuesto en los artículos 501 a 508, excepto que el término para su pronunciamiento es de un mes, a contar de la expiración del término señalado a las partes para presentar escritos de ampliación, con excepción de lo dispuesto en el artículo 504, esto es, que cuando el juez ordenare cualquier medida de instrucción el término tendrá como punto de partida el día siguiente al de la ejecución de la medida ordenada. Además, que la



redacción corresponderá al presidente o al juez que éste designe en cada caso, en razón de que las cortes de trabajo previstas en el código están integradas por varios jueces y por los vocales representantes de los factores de la producción (Art. 605).

En cuanto al recurso de casación, el mismo está reglamentado en los artículos 606 a 614, ambos inclusive. El Art. 606 declara aplicables a dicho recurso las disposiciones de la Ley sobre Procedimiento de Casación, con las siguientes excepciones: El escrito o memorial de casación se depositará en la secretaría del tribunal que haya dictado la sentencia recurrida por dicho recurso, acompañado de los documentos, si los hubiere (Art. 607). El recurso no será admisible después de un mes a contar de la notificación de la sentencia (Art. 608). En el Art. 609 se consignan las menciones que deberá contener el escrito de casación. Por su parte, el Art. 610 dispone que en los cinco días que sigan al depósito del escrito, el secretario enviará una copia de éste a la parte adversa y remitirá el expediente completo, acompañado de un inventario en duplicado de las piezas del mismo al secretario de la Suprema Corte de Justicia, quien deberá devolver, a su vez, uno de los duplicados al secretario remitente, debidamente firmado por él.

En los quince días de la notificación del escrito introductorio del recurso, la parte intimada deberá a su vez depositar en la secretaría de la Suprema Corte de Justicia su escrito de defensa, con constitución de abogado y designación o elección de domicilio; el escrito deberá contener las menciones enunciadas en el Art. 609—1º, y será notificado por el secretario de la Suprema Corte de Justicia a la parte recurrente en los tres días de su depósito (Art. 611). Después de vencido el término prescrito por el Art. 611, o hecho el depósito del escrito de la parte intimada en el curso del mismo, el secretario pasará el expediente al Presidente de la Suprema Corte de Justicia, el cual deberá fijar la audiencia correspondiente mediante auto, sin previo relato ni dictamen del Procurador General de la República (Art. 612). Finalmente, según el Art. 613 la Suprema Corte de Justicia deberá fallar dentro de los treinta días de haberse celebrado la audiencia, debiéndose ajustar la sentencia que intervenga a lo dispuesto en los artículos 23 y 24 de la Ley sobre Procedimiento de Casación. Cinco días después de dictada ésta sentencia, el secretario de la Suprema Corte de Justicia remitirá copia certificada de la misma a la secretaría del tribunal que haya pronunciado la sentencia recurrida, si ésta ha sido casada. Igualmente, remitirá el expediente a la secretaría del tribunal de envío o a la de aquel del cual procede la sentencia recurrida si la misma no ha sido casada (Art. 614).



Por otra parte, la tercería le es permitida a aquellos terceros que hayan sido perjudicados por una sentencia, pudiendo intentarla también el causahabiente de una de las partes, cuando sea víctima de fraude y el acreedor quirografario también en el caso de que haya habido fraude, o cuando pueda hacer valer algún medio de defensa no invocado por su deudor (Art. 615). La tercería principal deberá ser intentada por ante el tribunal que haya pronunciado la sentencia y la incidental deberá promoverse ante el tribunal que conozca de lo principal, si éste es de grado igual o superior al que pronunció la sentencia (Art. 616). El artículo 617 dispone que la tercería principal se intentará, sustanciará y juzgará como cualquier acción principal relativa a un conflicto jurídico. Además, que la incidental puede ser promovida por escrito depositado en la secretaría del tribunal o por declaración de la parte o de su mandatario.

Para los casos de tercería principal, el tribunal podrá suspender la ejecución de la sentencia objeto de dicho recurso; mientras que en los casos de la incidental puede suspender el curso de los procedimientos sobre lo principal (Art. 619). Dispone el mismo artículo 619 que el tribunal que admita la tercería retractará o reformará la sentencia en todo cuanto perjudique los derechos del tercero que la hubiese intentado. Pero, también dispone este artículo, que en caso de inadmisión de éste recurso, por la misma sentencia que decida sobre dicha inadmisión se condene al tercero al pago de daños y perjuicios en favor de la parte que resulte perjudicada, si se logra establecer que aquél intentó o promovió el recurso de mala fe o como consecuencia de un error grosero. El tribunal puede declarar también solidariamente obligada al pago de esos daños y perjuicios a la parte a quien el tercero hubiese intentado favorecer con su recurso, si se establece en cualquier forma la existencia de un acuerdo entre ambos, dispone finalmente el mismo artículo 619.

Hasta aquí el procedimiento laboral no vigente instituído en el Código de Trabajo dominicano, expuesto en forma esquemática y transcribiendo casi in extenso los artículos en los cuales se haya contenido, habiendo hecho el mínimo de adiciones, supresiones y/o interpretaciones de nuestra parte.

### *B) El Procedimiento Laboral Vigente.*

18.— *Explicación previa.* Como ya hemos hecho referencia anteriormente (supra, Nos. 4 y 10), nuestra ley procesal en materia de conflictos individuales de trabajo o “de las contestaciones que surjan entre las partes con motivo de la ejecución de los contratos de



trabajo”, lo es la Ley No. 637 sobre Contratos de Trabajo, en razón de que así lo dispone el Art. 691 de nuestro Código de Trabajo. Con anterioridad a la promulgación de este código en el año de 1951, nuestra ley de trabajo lo era dicha Ley No. 637, a la cual vino a sustituir el referido código; pero como no fueron creados conjuntamente con la promulgación de este último los tribunales de trabajo, el legislador dispuso que el procedimiento contenido en el citado cuerpo de leyes no entrara en vigencia de inmediato al igual que las demás disposiciones en él reglamentadas, sino que dejó vigente, hasta tanto fueran creados los tribunales de trabajo, a dicha Ley 637 en los artículos comprendidos entre el 47 y 63, bis, ambos inclusive.

19.— *Interpretación del Artículo 51 de la Ley No. 637.* Este artículo constituye el fundamento mismo del procedimiento laboral vigente, pues con su interpretación es que podemos saber a ciencia cierta en qué consiste dicho procedimiento. El texto expresa:

*“Los asuntos sometidos a los Tribunales de Trabajo serán considerados como materia sumaria”.*

La disposición final del texto, que hemos subrayado, es la que nos interesa; la misma puede prestarse a equívocos, como de hecho ha sucedido en la práctica, pues la primera impresión que causa nos conduce a creer, erróneamente, que el procedimiento que debe seguirse para la solución de los conflictos individuales de trabajo por ante la jurisdicción competente, es el procedimiento sumario del derecho común, lo cual veremos que no es cierto. En efecto, el Art. 51 no dice que los asuntos laborales *“son considerados materia sumaria”*, sino que los mismos *“son considerados como materia sumaria”*. En ese *como* es que reside la clave del enigma, lo que nos permite resolver el problema de cuál es el procedimiento laboral vigente. Y ese enigma lo ha resuelto nuestra Suprema Corte de Justicia en algunas sentencias que en torno a esta cuestión ha dictado, en sus funciones de Corte de casación.

En una primera especie ha dicho nuestra Corte de casación lo siguiente:

*“... que al disponer en el artículo 48 de la Ley 637 de 1944 que los juzgados de paz “conocerán, en primera instancia, como tribunales de trabajo, de las contestaciones que surjan entre las partes con motivo de la ejecución de los contratos de trabajo”, el legislador ha entendido hacer referencia, en principio a las disposiciones relativas al procedimiento que debe seguirse ante*



*los juzgados de paz, de conformidad con las normas establecidas por el Código de Procedimiento Civil”, y que por consiguiente la disposición contenida en el Art. 65 de la Ley 637 (el cual no fue incluido entre los vigentes al dejarse vigente dicha ley en su aspecto procesal) según cuyos términos “todas las cuestiones no previstas en ella serán regidas por el derecho común”, no puede ser interpretada en otro sentido que en el de remitirse al procedimiento establecido por el Código de Procedimiento Civil para los demás asuntos que entran dentro de la competencia de los Juzgados de Paz, puesto que las reglas generales de este procedimiento constituyen el derecho común aplicable en la instrucción y el juicio de todo asunto civil (Sent. de 31 de octubre de 1949, B.J. No. 471, pág. 901).*

En otra sentencia se ha decidido:

*“... que los asuntos sometidos a los Tribunales de Trabajo serán considerados como materia sumaria... no supone que la Ley los estime sumarios, sino, que a ellos se le dará el máximo de celeridad “como a los asuntos sumarios” (Sent. 14 de octubre de 1974, B.J. No. 767, págs. 2738-43).*

La misma sentencia de octubre de 1949, más arriba citada, también expresa que:

*“... evidentemente, la distinción entre materias ordinarias y materias sumarias es privativa del procedimiento establecido ante los juzgados de primera instancia y las cortes de apelación, y es del todo ajena al procedimiento de los asuntos de la competencia de los juzgados de paz, el cual es uniforme para todos, salvo disposición contraria de la ley” (pág. 900).*

Indiscutiblemente que estas decisiones constituyen una correctísima interpretación del Art. 51 de parte de la jurisprudencia, pues al utilizar el legislador en su redacción el adverbio de modo “como” y no la forma verbal “son”, revela su intención de que el procedimiento laboral vigente *no es el procedimiento sumario*. Que este procedimiento no sea el aplicable a los asuntos laborales por ante el juzgado de paz, es algo que se explica lógicamente, pues el mismo le es totalmente ajeno a esta jurisdicción, que es de excepción; creada precisamente para conocer asuntos de escasa cuantía con una celeridad mucho mayor que la que el mismo procedimiento sumario permite, cuestión esta que debe haber tenido en cuenta el legislador para, ante la inexistencia de tribunales especiales de trabajo, atribuir



competencia como tribunales de primer grado a los juzgados de paz para conocer de los asuntos de trabajo, los cuales tienen una necesidad intrínseca de ser ventilados y resueltos con una celeridad mayor que la que requieren aquellos cuyo conocimiento es atribución natural, propia, del juzgado de paz, tribunales estos que en algunas localidades del país en las que funcionan, son servidos por jueces que no son profesionales del derecho, y aún en aquellos en que son servidos por profesionales del derecho, existe el problema de la no especialidad de los jueces en la materia laboral, lo que acarrea interpretaciones deformadas y ajenas al espíritu del Derecho Laboral tanto de los jueces de paz como de parte de los jueces de primera instancia que conocen de la apelación de los asuntos laborales, todos ellos moldeados en la escuela civilista. Estas circunstancias son las que justifican aún más que el procedimiento laboral vigente no sea, precisamente, el procedimiento sumario por ante dichos tribunales, es decir, por ante los juzgados de paz; en razón de que este último procedimiento todavía en la actualidad es, más o menos, formalista. En tal virtud, lo decidido por la jurisprudencia armoniza el hecho de que el procedimiento instituido en el código no esté vigente todavía, con la necesidad práctica de un procedimiento laboral exento de formalismos.

Por lo tanto, nos parece errónea la afirmación del prof. Lupo Hernández Rueda de que "a falta de disposición expresa de la ley de trabajo, la regla procesal aplicable es la prevista para el conocimiento de los asuntos sumarios"<sup>28</sup>, pues riñe con lo decidido por la jurisprudencia, la única facultada para interpretar la ley en última instancia, tal como se evidencia en las sentencias citadas en este mismo número. Sin embargo, esa afirmación de Hernández Rueda es parcialmente verdadera. Expliquemos, pues, esto.

Como es de conocimiento general para los estudiosos del derecho, en toda materia se aplica el derecho común con carácter supletorio; pero en materia laboral, y en lo referente al procedimiento para la solución de los conflictos individuales de trabajo, se impone hacer una distinción en torno a la aplicación del derecho común con carácter supletorio, a la luz de lo que se ha decidido, para así determinar cuál es ese procedimiento vigente.

Tal como se ha dicho ya, la ley que rige la materia es la Ley No. 637; en consecuencia, todo lo relativo al procedimiento a seguir para el conocimiento de los asuntos laborales, que esté consignado y reglamentado por dicha ley de manera expresa y precisa, se aplica tal y como está en ella sin necesidad de acudir al derecho común. Así por



ejemplo, el Art. 47 reglamenta el preliminar de conciliación de una manera completa y precisa, en consecuencia, se aplica dicho artículo en todo lo concerniente al conocimiento y desarrollo de la tentativa de conciliación, sin necesidad en este caso concreto de acudir al derecho común.

Por el contrario, aquellas cuestiones del procedimiento que la ley citada no reglamenta de manera precisa, sobre las que dice poco o no dice nada (que es la regla general), se aplica el derecho común con carácter supletorio a la Ley 637. Pero hay que hacer una subdistinción sobre esto. Por ante el juzgado de paz como tribunal de primer grado de trabajo, el derecho común aplicable lo constituyen las reglas contenidas en el Código de Procedimiento Civil aplicables a los asuntos civiles por ante el juzgado de paz, reglas éstas que están comprendidas en los artículos 2 al 47 de este último código; y lo que estas reglas tampoco reglamentan, se rige entonces, y sólo entonces, por el derecho común puro y simple, esto es, se aplica el procedimiento sumario a los asuntos laborales por ante el juzgado de paz, como ocurre por ejemplo con lo referente al informativo (infra, No. 44), que en materia laboral, en ambos grados de jurisdicción, se rige por las disposiciones que rigen el informativo sumario. En lo que respecta a la jurisdicción de segundo grado, el derecho común aplicable con carácter supletorio a la Ley 637, lo constituyen en este caso específico, el conjunto de reglas del procedimiento sumario, incluídas en el Código de Procedimiento Civil; y es que precisamente, el procedimiento sumario ha sido creado para que sea mediante sus reglas que se conozca la apelación de los fallos dictados por los juzgados de paz, principalmente.

Luego, la Ley 637 (Arts. 47 al 63—bis); las disposiciones del Código de Procedimiento Civil que reglamentan los asuntos civiles por ante el juzgado de paz (Arts. 2 al 47) y las que reglamentan en ese mismo código el procedimiento sumario, y aplicadas supletoriamente a dicha Ley 637, constituyen el procedimiento laboral vigente para la solución de los conflictos individuales de trabajo en la República Dominicana.

### CAPITULO III

#### LA JURISDICCION PARA LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

20.— *Ausencia de una jurisdicción especial.* El Principio VIII de nuestro Código de Trabajo, reza: “El Estado garantiza a patronos y



trabajadores, para la solución de sus conflictos la creación y el mantenimiento de jurisdicciones especiales". La obligación que este principio pone a cargo del Estado dominicano data del año de 1951, fecha en que fue promulgado el referido código, es decir, hace ya veinte y ocho años de ello. La misma Constitución nuestra en su Art. 10, faculta al Congreso de la República a "...crear o suprimir tribunales ordinarios, o de excepción"; no obstante todo ello las evidencias nos indican que el Estado parece que no cumplirá, al menos en el futuro inmediato, con dicha obligación, o sea, la de crear una jurisdicción especial de trabajo en todo el país.

21.— *Justificación de una jurisdicción especial.* Es universalmente aceptado que la solución de los conflictos de trabajo, individuales o colectivos, debe estar a cargo de tribunales especiales de trabajo; en torno a ello "se nota una clara tendencia en casi todos los países del mundo a entregar a tribunales especiales el conocimiento de las materias de carácter también especial"<sup>29</sup>. En algunos países la creación de la jurisdicción de trabajo data del siglo pasado; en efecto, según Rafael de Pina "esta jurisdicción surge en los comienzos del siglo pasado, en Francia, con los Consejos de Prud'Hommes, que datan de 1806"<sup>30</sup>. En Inglaterra fue creada con carácter oficial en el 1821, y anteriormente a esta fecha ya existía con carácter privado; en México lo fue en 1917, a raíz de la Revolución; mientras que en Chile una "justicia especial para los asuntos derivados de un contrato de trabajo nace" en "septiembre de 1924"<sup>31</sup>. En Argentina "con posterioridad a la revolución de 1943 se crearon los tribunales de trabajo, primeramente para la Capital Federal" y en "la actualidad existen en casi todo el país"<sup>32</sup>.

Se aducen varios argumentos para justificar la necesidad de que los asuntos laborales sean conocidos por jueces especializados, diciéndose por ejemplo, que con ello se logra más efectivamente la celeridad en el conocimiento y fallo de los asuntos, pues como los jueces de trabajo están encargados de ventilar el conocimiento de cuestiones que versan sobre la materia de su especialidad, con ello se evita que se acumulen los expedientes y, además, precisamente por ser especializados en materia laboral son los únicos que están en la capacidad de comprender "el espíritu" del Derecho del Trabajo, y comprender también su carácter protector de la parte débil, que es el trabajador, estando facultados por esas razones a interpretar y a aplicar la ley laboral con un criterio de equidad y a "apreciar en conciencia la prueba que se rinda ante ellos"<sup>33</sup>.

22.— *Jurisdicción competente en República Dominicana.* La



jurisdicción competente en materia laboral la componen el juzgado de paz, como tribunal de primer grado; con excepción hecha del Distrito Nacional y de la ciudad de Santiago. En el Distrito Nacional han sido creados un juzgado de trabajo y una cámara de trabajo, como tribunales de primer y segundo grado, respectivamente. Originalmente también en la ciudad de Santiago de los Caballeros fueron creados un juzgado de trabajo y una cámara de trabajo, pero ésta fue posteriormente suprimida.

23.— *La Competencia.* a) Clases de competencia.- Como es de conocimiento general para los estudios del derecho, la jurisdicción es la facultad que tiene el Estado de decir el derecho, es decir, aplicar el derecho. Esta facultad que es propia del Poder Judicial, uno de los tres poderes del Estado, se ejerce al través de los tribunales; la jurisdicción es sólo una, pero como es materialmente imposible que un solo tribunal conozca de todos los asuntos litigiosos, la misma se ha dividido en distintos grados. Estos grados en que se divide la jurisdicción es lo que constituye la competencia. En consecuencia, la competencia es la aptitud que tiene un determinado tribunal para conocer de un asunto con exclusión de cualquier otro.

Existen diversos criterios para determinar la competencia de un tribunal, tales como la naturaleza del asunto a resolver, el lugar de ubicación del objeto litigioso o el domicilio del demandado, etc.; y en ese sentido la competencia puede ser de atribución o en razón de la materia, territorial o en razón de la ubicación del objeto del litigio o en razón del domicilio del demandado. Existen también otros tipos de competencia, tales como competencia implícita, prorrogada y funcional. No obstante esto, aquí solamente nos interesan la competencia de atribución y la competencia territorial.

En lo que a la competencia de atribución se refiere, o competencia en razón de la materia, la jurisdicción competente para conocer de los asuntos laborales lo es por disposición expresa de la Ley 637, la de derecho común. Esto es, el juzgado de paz y el tribunal de primera instancia como tribunales de primer y segundo grado, respectivamente. En efecto, el Art. 48 de esta ley dispone: "Las Alcaldías son competentes para conocer, en primera instancia, como Tribunales de Trabajo, de las contestaciones que surjan entre las partes con motivo de la ejecución de los contratos de trabajo". Mientras que el Art. 49 expresa: "Los Juzgados de Primera Instancia conocerán, como tribunales en segundo grado, de las apelaciones contra las decisiones de los Tribunales de Trabajo". Es procedente que aclaremos que por disposición de la Ley 1337 del 26 de enero de



1947, las alcaldías se denominarán juzgados de paz, por lo que la disposición del Art. 48 más arriba citado, debe de leerse como que dice "Los Juzgados de Paz...".

De lo anterior se desprende que cualquier otro tribunal que sea apoderado de un asunto de trabajo que no sea el juzgado de paz, es absolutamente incompetente; de igual manera, es incompetente de manera absoluta para conocer de la apelación de los asuntos de trabajo cualquier otro tribunal que no sea el juzgado de primera instancia.

En lo referente a la competencia relativa o territorial, la misma se establece siguiendo como criterios ya sea el lugar donde se encuentra ubicado el objeto litigioso, ya sea el domicilio del demandado o ya sea, específicamente en materia laboral, el lugar de la ejecución del contrato de trabajo. De esto se desprende que los tribunales competentes para conocer de un asunto de trabajo, únicamente pueden serlo en primer grado, el juzgado de paz que se encuentre ubicado en el lugar donde tenga su domicilio la parte demandada, o el juzgado de paz que esté ubicado en el lugar de ejecución del contrato de trabajo; mientras que como tribunal de segundo grado en razón de la competencia territorial lo es el juzgado de primera instancia del lugar donde esté ubicado el juzgado de paz que haya dictado la sentencia laboral impugnada por la vía de la apelación. En consecuencia, y en razón de que las reglas de competencia absoluta o relativa son de orden público, son nulas las cláusulas que se inserten en un contrato de trabajo en virtud de las cuales se atribuya competencia territorial a una jurisdicción que no sea la que corresponda en cada caso en particular. En otras palabras, territorialmente sólo son competentes el juzgado de paz del domicilio del demandado o de la ejecución del contrato de trabajo, como tribunal de primer grado, y el juzgado de primera instancia del lugar donde esté ubicado el juzgado de paz que haya fallado un asunto laboral, como tribunal de segundo grado.

b) *El Juzgado de Paz como tribunal de trabajo.*- Como acabamos de hacer referencia, los juzgados de paz son competentes en razón de la materia para conocer de los conflictos individuales de trabajo. Conocerán de tales asuntos en única instancia cuando la cuantía de la demanda no exceda de \$50.00, lo cual se deduce del Art. 61 de la Ley 637, parte final. Cuando el monto de trabajo, conocerá en primer grado de dichos asuntos, siendo apelable la sentencia que intervenga en esta situación. En la práctica, es bastante difícil que nos encontremos que se conozca de un asunto laboral por ante el



juzgado de paz en instancia única, pues el más insignificante diferendo obrero-patronal envuelve una suma superior a la contemplada en dicho artículo 61, la cual de hecho resulta risible, si tomamos en cuenta lo largo y complicado en que se ha convertido el proceso laboral, lo cual bien podría tener como consecuencia en la mayoría de los casos que solamente en gastos de procedimiento esa suma sea superada.

El monto mínimo para saber o determinar si un asunto debe ser o no ser conocido en instancia única, debe ser calculado en base a X cantidad de salarios devengados por el trabajador que se encuentre envuelto en un conflicto de trabajo, es decir, que el mismo varíe en cada caso en particular.

c) *El Juzgado de Primera Instancia como Tribunal de Trabajo.*- Como ya expresamos en este mismo número, es el Art. 49 de la Ley 637 el que le atribuye competencia a este tribunal para conocer de las apelaciones de los tribunales de primer grado. Como en algunos de los distritos judiciales este tribunal está dividido en cámaras, la cámara competente en materia de trabajo lo es la cámara civil, comercial y de trabajo, con excepción de Santo Domingo en donde existe, como ya tantas veces hemos dicho, una cámara de trabajo. Esto es así, pues para tal efecto los asuntos laborales sí son considerados como sumarios, es decir, para ser instruidos por ante la jurisdicción del segundo grado mediante el procedimiento sumario (supra, No. 19).

Por otra parte, como la Ley 5055 de 1958 creó dos juzgados de Trabajo en Santiago y en el Distrito Nacional, los cuales son los únicos competentes para conocer en primer grado de los conflictos individuales de trabajo en esas ciudades; y que además la misma ley creó dos cámaras de trabajo en esas ciudades, siendo suprimida posteriormente la que fue creada en Santiago, quedando en consecuencia únicamente la creada en Santo Domingo, y la cual es el tribunal de segundo grado en la materia allí; todo ello no quiere significar o no implica que en nuestro país exista, hoy por hoy, una jurisdicción especial de trabajo, sino que más bien dichos juzgados de trabajo y dicha cámara de trabajo constituyen una gran excepción, razón por la cual se puede afirmar con propiedad que "no hay jurisdicciones especiales de trabajo en nuestro país"<sup>34</sup>. Los tribunales ordinarios señalados, que hacen la regla general, constituyen la jurisdicción de trabajo en la República Dominicana.

Que los tribunales ordinarios sean la jurisdicción de trabajo, cuya



competencia se determina “por la naturaleza de los conflictos de trabajo, aún más que por la cuantía... que es el carácter determinante de la competencia” y cuya finalidad es civil en privado”<sup>35</sup>, constituye una anomalía que dejaremos sea expresada por la autorizada pluma de Ernesto Krotoschin, quien dice al respecto: “... la jurisdicción laboral, en realidad, no ha de ser tanto una jurisdicción en su sentido estricto, esto es, una institución que atribuye a cada uno lo suyo conforme a derecho, sino que más bien debe juzgar de acuerdo con la equidad y determinados principios sociales... En tales circunstancias, existe el peligro de que los tribunales comunes desconociendo las particularidades del derecho del trabajo traten de amoldarlo a conceptos del derecho clásico, sobre todo del derecho civil, los que muchas veces no son aplicables íntegramente a los fenómenos diferentes de la vida del trabajo”<sup>36</sup>.

## CAPITULO IV

### EL PROCESO LABORAL

#### A) *El Preliminar de Conciliación.*

24.— *Concepto y fundamento.* Armando Porras López ha dicho que desde “el punto de vista psicológico, la conciliación es el estado anímico, en el cual las voluntades concurren, espontáneamente para la realización de un objeto concreto”; mientras que “desde el punto de vista jurídico, la conciliación es el procedimiento por virtud del cual las partes encuentran sus derechos y obligaciones de acuerdo con principios universales de derecho”<sup>37</sup>.

El fundamento mismo de la conciliación es la paz social, pues con ella se persigue armonizar las diferencias existentes entre los dos factores que intervienen en el proceso productivo, el capital y el trabajo, tratando de que las partes en conflicto lleguen a “un acuerdo sin los consecuentes incidentes, generalmente enojosos, de un juicio laboral, pues dadas las contingencias del mismo se produce una honda inquietud en la sociedad”<sup>38</sup>. De ahí que el interés que representa para la sociedad toda, resulte innegable, razón por la cual debe propugnarse porque la tentativa de conciliación no se reduzca a ser un puro formalismo, sino que más bien la misma por sus resultados positivos, sea preferida siempre a la resolución judicial de los conflictos de trabajo, pues como muy bien dice la sabiduría popular “más vale una mala transacción que un buen pleito”.

Como el objetivo básico de la conciliación es “procurar un



avvenimento diretto entre las partes en conflicto mediante los buenos oficios o la mediación de la autoridad competente o de un organismo permanente al efecto creado"<sup>39</sup>, las legislaciones de la mayoría de los países la han previsto y reglamentado con especial interés. De ahí el por qué también nuestro Código de Trabajo la haya previsto en su Principio VIII, el cual dice: "Se instituye como obligatorio el preliminar de la conciliación. Esta puede ser promovida por los jueces en todo estado de causa". De igual manera, la Ley 637 la prevé en su Art. 47: "Toda controversia surgida como consecuencia de un contrato de trabajo, deberá ser sometida previamente al Departamento de Trabajo, quien actuará como amigable componedor".

25.— *El Departamento de Trabajo.* Este es un organismo de carácter administrativo, dependiente de la Secretaría de Estado de Trabajo, la cual es, a su vez, el brazo administrativo ejecutor de la política del gobierno en materia laboral. Formando parte de dicho departamento, y bajo su vigilancia, están los representantes locales de trabajo, tal y como lo dispone el Art. 389 del Código de Trabajo.

A cargo de dicho organismo, el Art. 47 de la Ley 637 ha puesto el conocimiento del procedimiento preliminar de la conciliación, artículo que hemos citado en este mismo punto más arriba.

En la mayoría de los países el conocimiento del preliminar obligatorio de la conciliación se ha confiado a los mismos organismos jurisdiccionales competentes para conocer de los asuntos laborales, cuando las partes no se avienen. Así vemos, por ejemplo, cómo en México las Juntas de Conciliación y Arbitraje, jurisdicción competente en materia de conflictos de trabajo de cualquier especie, tienen como función "procurar un arreglo conciliatorio, recibir las pruebas... para conocer y resolver los conflictos de trabajo"<sup>40</sup>. Igual ocurre en la Argentina, donde el juez de trabajo "en el procedimiento de conciliación que algunas leyes ponen a su cargo... deba actuar como pacificador, y no como sentenciador"<sup>41</sup>. Asimismo, el procedimiento instituido en nuestro Código de Trabajo, pone a cargo de los tribunales de trabajo el conocimiento del preliminar de conciliación; pero como sabemos dicho procedimiento aún no está vigente (supra, No. 11).

Es evidente que se derivarían múltiples ventajas del hecho de que la tentativa de conciliación deba tener lugar por ante los jueces de trabajo; pero quizás la mayor ventaja sería aquella de que en tal circunstancia el juez estaría más edificado sobre el asunto que tal vez más tarde deba dirimir, sobre todo conociendo mejor las actitudes de



las partes envueltas en el asunto en favor o en contra de un arreglo. Krotoschin dice al respecto: "el inconveniente principal de la separación de los órganos para la conciliación y el juzgamiento reside, precisamente, en la circunstancia de que se priva al juez de la posibilidad de influir, en la preparación adecuada de la vista judicial de la causa, sobre todo de la prueba, con el fin de llevarla lo más rápidamente posible a la solución, conforme a la estructura y a los principios particulares del proceso laboral. El hecho mismo de la doble instrucción (conciliatoria y judicial) implica un cierto elemento de dilación"<sup>42</sup>. Ahora bien, nada se opone a que el conocimiento de la conciliación tenga lugar por ante un organismo administrativo, siempre y cuando la misma pueda ser propuesta o intentada por los jueces en todo estado de causa; de esta manera se asegurarían los objetivos que con ella se persiguen, es decir, lograr que el juez pueda influir efectivamente en las partes y que el diferendo necesariamente no tenga necesidad de ser resuelto judicialmente.

26.— *La Suprema Corte y la conciliación.* Nuestro más alto tribunal de justicia ha establecido algunos criterios al través de sus sentencias, los cuales nos permiten apreciar cuáles son las características que distinguen al preliminar de conciliación en nuestro medio. Por ejemplo, nuestra jurisprudencia ha negado el papel conciliador del juez de trabajo, con lo que se aparta de lo que ha dispuesto el Principio VIII sin ningún fundamento lógico y sí con un pobre y desafortunado razonamiento jurídico, diciendo que "la función conciliatoria, en todo estado de las causas laborales, a que se refiere el Principio VIII del Código de Trabajo está sólo prevista para el caso de que se establezcan los tribunales especiales de Trabajo..., mientras ello no ocurra la única tentativa de conciliación imperativa en materia laboral es la administrativa objeto del artículo 47 de la Ley No. 637..." (Sent., 27 de abril de 1962, B.J. No. 621, páginas 601—08). Tremendo esfuerzo de prestidigitación jurídica, pues sólo jugando a ser el mago se puede decir semejante contrasentido. En esta decisión no se interpreta, sino que lo que se ha hecho es desconocer la voluntad del legislador.

En otra especie la Corte de Casación ha decidido "que la oferta hecha por una parte en conciliación" no puede "ser retirada después de haber sido debidamente aceptada por la otra parte, ante los funcionarios competentes, ya que tal oferta, una vez aceptada, cambia la situación jurídica de las partes". (Sent. 19 de junio de 1956, B.J. No. 551, págs. 1276—89).

También ha decidido la Suprema Corte que como la conciliación



“es un procedimiento de carácter administrativo cuya realización pone la Ley a cargo de determinados funcionarios del Departamento de Trabajo... dicho procedimiento escapa a las regulaciones del Código de Procedimiento Civil y de la Ley de Organización Judicial...” (Sent. del 21 de octubre de 1959, B.J. No. 591; págs. 2074—81).

Por su sentencia del 16 de junio de 1961, dicho alto tribunal ha dicho que “en materia laboral, las dificultades planteadas en la conciliación, son las únicas que pueden ser sometidas al tribunal llamado a estatuir sobre las contestaciones”. (Sent. del 16 de junio de 1961, B.J. No. 611, págs. 1223—29).

En otra sentencia la Suprema ha decidido que “para que la tentativa de conciliación agote todas sus posibilidades, es necesario que cuando las partes interesadas, o alguna de ellas, no concurren personalmente a su celebración, sino que se hacen representar por medio de apoderados, éstos, si no son abogados, están obligados a presentar, en el momento mismo del intento conciliatorio, si le es pedido, el escrito que acredite válidamente su representación, pues la falta de exhibición de tal documento podría constituir, eventualmente, un obstáculo insuperable para la satisfacción de los propósitos del legislador al instituir, en la materia laboral, como formalidad previa... el preliminar de conciliación” (Sent. del 12 de mayo de 1971, B.J. No. 726, págs. 1199—y sigtes.).

Por último, la Corte de Casación ha reafirmado el carácter de orden público y de interés general de la tentativa de conciliación, a la vez ha dicho que para el caso de su inobservancia no es aplicable el Art. 56 de la Ley 637, pues según este alto tribunal dicho artículo se aplica exclusivamente “a las irregularidades procesales, las cuales no están sancionadas con la nulidad...” (Sent. del 29 de mayo de 1958, B.J. No. 574, págs. 1114—20). De acuerdo a esta misma sentencia los jueces, en los casos en que no se cumpla con el preliminar de conciliación, pueden suplir de oficio esa irregularidad.

27.— *La Tentativa de Conciliación, procedimiento.* Como ya hemos visto anteriormente (supra, No. 25), la tentativa de conciliación tiene lugar por ante el Departamento de Trabajo, el cual para tal efecto tiene una sección denominada de Querellas y Conciliación. El preliminar de conciliación es una formalidad previa, de carácter esencial, al procedimiento laboral del cual no forma parte. La misma no se puede obviar bajo ninguna razón, so pena de que la demanda sea irrecible, lo cual se desprende de los términos absoluto utilizados



por el legislador en el Art. 47 de la Ley 637, que dice: "Toda controversia surgida como consecuencia de un contrato de trabajo, deberá ser sometida previamente al Departamento de Trabajo, que actuará como amigable componedor". Por otra parte, el preliminar de conciliación tiene por efecto interrumpir la prescripción de la acción.

28.— *El Procedimiento en la conciliación.* El Departamento de Trabajo o el Representante local de trabajo, que hace sus veces, una vez que ha sido apoderado del conflicto individual de trabajo mediante querrela presentada por una de las partes, las citará a que comparezcan a la audiencia de conciliación. Ya en audiencia, se ofrecerá la palabra a las partes, una a continuación de la otra, para que expongan sus puntos de vista sobre el diferendo que las envuelve; luego las invitará a que lleguen a un arreglo amigable, mostrándole las ventajas que de ello se derivan, pero sin tratar de imponer soluciones, lo cual le está prohibido, en razón de que carece de poder jurisdiccional para ello. Esa es, precisamente, la función del Departamento de Trabajo de conformidad a la expresión "amigable componedor" utilizada por el Art. 47, citado. Si las partes llegan a un acuerdo, se levantará acta, la cual contendrá los términos precisos del mismo. Si ocurre lo contrario, es decir, que las partes no lleguen a un arreglo, se levantará el acta correspondiente, denominada en la práctica "acta de no acuerdo". Esta última es la salida normal de la tentativa de conciliación en nuestro país, o sea, su fracaso. En uno u otro caso, las partes deben firmar las actas correspondientes.

Contrario a lo que ocurre en casi todos los países, donde "los acuerdos conciliatorios pasan en autoridad de cosa juzgada"<sup>43</sup>, teniendo en consecuencia igual fuerza ejecutoria que la que tiene una sentencia dada en única o en última instancia, entre nosotros el acta en que conste el acuerdo a que han llegado las partes no tiene fuerza ejecutoria. Hasta en este aspecto es la conciliación frustratoria en nuestro medio.

Por otra parte, en Francia las reformas introducidas a la materia procesal en el año 1958, modificaron también el preliminar de conciliación en el sentido de que si bien "la tentativa de conciliación permanece obligatoria", la "omisión en el juicio de la constatación de esta formalidad no es susceptible, como en el pasado, de entrañar la nulidad de la sentencia"<sup>44</sup>.

En lo referente a la facultad del conciliador para proponer soluciones a las partes, la ley argentina "dispone que cuando el



derecho del trabajador surja de hechos reconocidos por el patrono, no podrá proponerse a las partes soluciones transaccionales (artículo 55)"<sup>45</sup>. Esta disposición, como se ve, es una consecuencia del principio aquel según el cual los derechos de los trabajadores son irrenunciables y que por ello no pueden ser objeto de limitación convencional.

Por último, es conveniente que señalemos, que tal como dijimos más arriba, la conciliación no forma parte del procedimiento laboral judicial aún cuando "las consecuencias jurídicas que el derecho procesal común vincula a la presentación de la demanda ante los jueces, se producen ya en el procedimiento de conciliación"<sup>46</sup>; por lo menos es así en nuestro derecho.

### B) La Demanda Laboral

29.— *Noción de Demanda.* Cuando una persona quiere hacerse reconocer un derecho que le pertenece, o una determinada situación jurídica, el mecanismo que debe utilizar para ello es la acción en justicia; o sea, hacer uso de la vía de derecho que a tal efecto la ley le acuerda, pues las vías de hecho, el hacerse justicia por sus propias manos, es algo que está terminantemente prohibido por la misma ley, salvo el excepcionalísimo caso de la legítima defensa, y ello únicamente en las condiciones que la ley ha previsto. La acción en justicia es definida como el "derecho que consiste en dirigirse a los tribunales en solicitud de protección para una situación jurídica violada, desconocida o en cualquier forma contradicha, sea para obtener su mantenimiento o su restablecimiento, sea las reparaciones adecuadas"<sup>47</sup>. Teniendo ya una concepción clara de lo que es acción, la "demanda en justicia es el hecho de ejercer la acción, generalmente, pero no siempre, por medio de un acto que se llama citación en justicia o emplazamiento, o asignación... No debe confundirse el derecho de acción en justicia con la demanda en justicia, que es el acto jurídico procesal por cuyo medio se ejerce aquel derecho"<sup>48</sup>.

30.— *Forma de interponer la demanda laboral.* El Art. 53 de la Ley 637 determina que "El emplazamiento se hará por acta de Alguacil, previa fijación de audiencia solicitada y concedida por el Tribunal correspondiente". Mientras que por su parte el Art. 54 consigna las menciones que debe contener el acto a que se refiere el Art. 53. El Art. 55 de la referida ley dispone que "El plazo de la comparecencia será de un día franco, aumentado en razón de la distancia". Luego, la forma de interponer la demanda laboral de manera general, y sin que haya lugar en torno a esta cuestión ninguna



excepción posible, es mediante acto de alguacil, el cual deberá contener las menciones que señala el Art. 54, precitado, y acompañado o encabezado, como la parte final de este artículo señala, con el acta de no acuerdo o de no comparecencia. Como se ha visto, antes de notificar el acto de emplazamiento introductivo de la demanda laboral, es indispensable haber obtenido previamente la fijación de audiencia, pues debe indicarse la fecha en que esta última ha de tener lugar, habiéndose observado el plazo de la comparecencia que es de un día franco.

En lo que se refiere al acto de alguacil "que materializa en nuestro derecho común, la demanda introductiva de instancia"<sup>49</sup>, el mismo generalmente debe contener las menciones señaladas por el Art. 53 de la Ley 637 y las que sean comunes a este tipo de actos; pero sin necesidad de que se observen en él fórmulas sacramentales. Además, las omisiones que se cometan en el mismo necesariamente no lo invalidan, en virtud de lo dispuesto en el Art. 56 de la ley que rige la materia, según el cual en esta materia no se admiten nulidades de forma, a menos que el vicio que se haya cometido sea de una gravedad tal que impida al juez conocer del asunto; disponiendo además dicho artículo que en caso de que la irregularidad cometida no impida al juez conocer del asunto, éste está en la obligación de ordenar que se repare el vicio de forma que se haya cometido, reenviando el conocimiento del caso para una nueva audiencia (ver sent. citada supra, No. 6).

Conjeturando nosotros acerca de la naturaleza del vicio que sea de una gravedad tal que impida al juez de trabajo conocer del caso, única circunstancia que haría nulo el acto de emplazamiento introductivo de la demanda laboral, de acuerdo al Art. 56 de la ley de marras; sería el caso, por ejemplo, en que se omitan menciones sustanciales en dicho acto, tales como que el acto sea notificado por una persona que no tenga la calidad de alguacil, o el caso en que no se designe la persona del demandante o del demandado, o de aquél en que se omita la designación exacta del tribunal por ante el cual se deba comparecer. Como se ve, en todas estas situaciones más que el acto pueda ser considerado nulo, más bien debería decirse que jurídicamente no es tal cosa, es decir, no sería un acto de alguacil, sino otra cosa.

En cuanto a la acumulación de demandas, se aplica el derecho común en la materia, o sea, que el demandante "puede reunir varias demandas contra un mismo demandado en una misma citación, aunque no haya conexidad entre ellas, siempre que sean de la misma



naturaleza, que puedan ser instruídas y juzgadas conjuntamente, y que caigan dentro de la competencia de atribución del tribunal apoderado”<sup>50</sup>. Luego, si se dan esas condiciones señaladas por el Sumo Pontífice de la materia procesal en nuestro país, en materia procesal laboral también tiene cabida la acumulación de demandas de conformidad con el procedimiento laboral vigente. Claro está, en torno a ello es necesario tener presente lo señalado más arriba (supra No. 26) de que según puede versar la demanda laboral, son aquellas que fueron planteadas en el preliminar de conciliación. De igual manera también debemos de decir que la amplitud de la demanda misma viene ya configurada en el acto de emplazamiento, siendo las cuestiones sometidas en él las únicas que el juez laboral debe resolver; sobre si éste está facultado o no para fallar ultra y extra petita hablaremos más adelante. La acumulación de demandas en esta materia interesa particularmente en lo concerniente a si varios trabajadores demandantes en contra de un mismo patrono pueden refundir sus demandas respectivas en una sola, permaneciendo desde luego las pretensiones de cada uno de ellos debidamente individualizadas. En esta situación la afirmativa se impone, pues “Nada se opone: 1º, a que varios demandantes entablen conjuntamente por una misma citación sus demandas respectivas contra un mismo demandado;...”<sup>51</sup>. Además, la acumulación de demandas contribuye eficazmente a que se logre la baratura del procedimiento laboral, la cual como se sabe es una de sus características fundamentales.

En lo que respecta a las demandas incidentales también se aplica el derecho común en esta materia, así, nada se opone a que el demandante original mediante una demanda incidental amplíe o modifique el contenido de la demanda original; así como tampoco nada se opone a que el demandado, a su vez, demande reconventionalmente al demandante, ni tampoco existe obstáculo alguno que impida a un tercero intervenir en el proceso laboral con la finalidad de preservar sus intereses. Todo ello siempre que se observen las reglas pertinentes en cada caso en particular.

Por otra parte, los efectos de la demanda laboral son los mismos que tiene la demanda en derecho común (interrupción de la prescripción, litispendencia, etc.). Cerramos el expediente de la demanda laboral en nuestro país, diciendo que el acto de emplazamiento, como es regla general entre nosotros, debe ser notificado a persona o a domicilio; y que dicho acto se cobija bajo la sombra del Art. 56 de la Ley 637 en lo referente a las irregularidades que pueda contener.



29.— *La demanda laboral en el derecho comparado.* La mayoría de las legislaciones de los distintos países han tratado de manera real y efectiva lograr que el procedimiento laboral sea lo menos formalista posible, llevando a su mínima expresión posible lo que en nuestro medio es denominado popularmente como el “papeleo” innecesario, es decir, los trámites que no sean verdaderamente útiles. De ello hemos dado múltiples ejemplos al través de las numerosas citas que hemos hecho, no siguiendo como criterio el abultamiento innecesario de este trabajo, sino haciendo las mismas de acuerdo a un criterio de pertinencia de dichas citas. La preocupación del legislador foráneo de que el procedimiento laboral sea económico y rápido, reduciendo el formalismo, ha tenido en la demanda laboral uno de sus blancos predilectos. Y así vemos que, en Chile, de “acuerdo con el inciso 1º del artículo 517” de la ley que rige la materia, “la demanda se interpondrá verbalmente o por escrito, aunque en el hecho es normalmente escrita”<sup>52</sup>. Debemos aclarar que cuando el texto de la ley chileno se refiere a que la demanda también pueda ser interpuesta por escrito, ello en modo alguno implica que sea mediante acto de alguacil que la misma deba ser introducida (en torno a esto ver cita No. 11, supra, No. 4). Sí es necesario, por el contrario, que el demandante presente “con su demanda los instrumentos en que la funde...”<sup>53</sup>. En la Argentina la “demanda debe interponerse ante la comisión de conciliación (...) por escrito, o verbalmente, haciéndosela constar en acta”<sup>54</sup>.

Finalmente hacemos referencia a la legislación mejicana; en ella vemos que el Art. 685 de la nueva Ley Federal del Trabajo expresa: “En los procesos no se exige forma determinada en las comparencias, escritos, promociones o alegaciones”; mientras que en el comentario del mismo se nos dice que en dicho artículo se “reitere el principio que rompe el formalismo en el proceso laboral; también seguirá imperando el principio in dubio pro operario conforme al artículo 18...”<sup>55</sup>.

30.— *Notificaciones y plazos.* Como ya hicimos referencia (supra, No. 28), de acuerdo con los textos legales que rigen la materia laboral, la notificación de la demanda laboral debe ser hecha mediante acto de alguacil; ocurre igual con cualquier otro acto que las partes en el proceso laboral tengan necesidad de notificarse recíprocamente. En otros países no ocurre igual, por ejemplo, en Argentina es el mismo tribunal el que debe de notificar al demandado, luego de introducida la demanda por el demandante, “su obligación de contestar a la demanda y ofrecer pruebas bajo apercibimiento de lo dispuesto en los artículos 62 y 130” de la ley



que rige la materia en ese país, debiéndose contestar la demanda "a más tardar, en la misma audiencia"<sup>56</sup>. En México, la Junta Especial "apercibirá al demandado... de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia... La notificación será personal y se hará tres días antes de la fecha de la audiencia"<sup>57</sup>. Y en Chile, en "cuanto a la notificación de la demanda al demandado, el artículo 519 dice que deberá hacerse por un empleado del mismo tribunal (...) o por Carabineros, personalmente o por cédula, en el domicilio del demandado, entregando copia de la demanda..."<sup>58</sup>.

Nuestro código en su procedimiento aún no vigente, que dicho sea de paso nuevamente, admite la demanda introductiva mediante declaración verbal por secretaría o por escrito depositado en la misma, prevé la notificación de la demanda al demandado por la vía postal o telegráfica (supra, No. 12).

En lo referente a los plazos, hemos visto que el Art. 55 de la Ley 637 dispone que el plazo de la comparecencia es de un día franco; (por su parte el artículo 50 dispone que el recurso de casación se rige en esta materia por la Ley sobre Procedimiento de Casación, en consecuencia, es de treinta días el plazo para interponer dicho recurso, el cual comienza a computarse a partir de la notificación de la sentencia dada en única o en última instancia); mientras que el Art. 61 de dicha ley dispone que no "será admisible la apelación si no ha sido intentada dentro de los 30 días francos a contar de la fecha de la notificación de la sentencia". En lo que se refiere a la prohibición de apelar las decisiones del Juzgado de Paz dentro de los tres días de haber sido pronunciada la sentencia, la misma ya no tiene lugar, pues la reforma introducida al Código de Procedimiento Civil de parte de la Ley No. 845 de 1978, la cual modificó el Art. 16 de este código, el cual ya no la contempla, sino que el mismo en su nueva redacción lo que contempla es un plazo más breve, de quince días contados desde la notificación de la sentencia, para las apelaciones de las sentencias rendidas por los juzgados de paz; disposición esta que el legislador "al vapor" debió haber hecho extensiva en la materia laboral, en la que más se justifica por las razones que ya conocemos.

Todos estos plazos que hemos visto, es decir, el de la comparecencia y los que deben ser observados para interponer los recursos de apelación y casación en materia laboral son francos y aumentables en razón de la distancia, conforme al derecho común<sup>59</sup>.

En cuanto al plazo que tienen los jueces de trabajo para dictar sentencia, el Art. 55 de la Ley 637 expresa que el mismo es de treinta



días después que el asunto esté en estado, salvo causa justificada, etc., etc. Esta última disposición es la que le permite a los jueces extender sin límites el plazo contemplado en ese mismo artículo para fallar los asuntos laborales. Y esto es algo que ocurre no sólo con los jueces de primer y segundo grado, sino también ante la mismísima Suprema Corte cuando conoce del recurso de casación de esos asuntos, o mejor dicho de las sentencias laborales cuando son impugnadas por dicha vía de recurso. Es necesario que seamos honestos y que por ello digamos que no siempre es la desidia la única razón de que los jueces de trabajo fallen con tardanza exagerada los asuntos laborales, sino que también muchas veces el cúmulo de trabajo enorme existente tanto en los juzgados de paz como en los de primera instancia es quien lo impone así; pero no obstante todo esto, de una y otra cosa se compone dicha tardanza. Esto es lo que justifica que se reclame hasta el cansancio la creación de los tribunales especiales de trabajo.

En Argentina el dictamen de la sentencia tiene que ser efectuado “inmediatamente después del alegato sobre el mérito o dentro de un término de dos días”<sup>60</sup>. Por su parte, el Art. 711 de la nueva Ley Federal Mexicana del Trabajo dispone que la “Junta dictará las resoluciones dentro de un término no mayor de veinticuatro horas”; así como también “a las partes se les exige el cumplimiento estricto de los términos procesales, la nueva disposición que se comenta obliga a las Juntas a dictar sus resoluciones dentro de términos procesales...”<sup>61</sup>, así expresa el comentarista del referido texto de ley mexicana.

### C) *La Audiencia Laboral*

31.— *Comparecencia de las partes.* El Art. 52 de la Ley No. 637 expresa lo siguiente: “No será indispensable el ministerio de abogado en las jurisdicciones de los Tribunales de Trabajo, y las partes podrán comparecer personalmente o por mediación de apoderados especiales”.

Como se ve, el texto que acabamos de transcribir es bastante claro, razón por la que cualquier interpretación del mismo sale sobrante. No obstante ello, diremos que por ante los tribunales de trabajo las partes, tanto el demandante como el demandado, pueden comparecer sin la asistencia de ninguna otra persona, para la exposición de los alegatos en que se apoya la demanda, de la una, o para la exposición de los medios de defensa con que es contestada dicha demanda, de parte de la otra. Además, las partes en el proceso



laboral tienen la facultad de hacerse representar por ante la jurisdicción competente por personas que no sean abogados, pero es necesario en esta eventualidad que estas personas estén provistas del poder correspondiente. Esto es lo que significa la expresión "... las partes podrán comparecer personalmente o por mediación de apoderados especiales" del referido Art. 52. Este mismo artículo dispone que cuando las partes estén representadas por abogados, estos "no necesitarán de un poder escrito para actuar por ante dichos tribunales" de trabajo. No vemos cuál es la justificación lógica de que a los apoderados especiales de las partes por ante la jurisdicción laboral... necesariamente tengan que estar provistos de un poder, pues ello va en contra de la simplicidad y de la informalidad del procedimiento laboral; lo más lógico en este caso es que a esos apoderados que no sean abogados no se le exija, al igual que a estos últimos, un poder escrito.

De manera general en la práctica los asuntos laborales son conocidos sin que sea necesario que las partes comparezcan a las audiencias, a menos que dicha comparecencia sea solicitada como medida de instrucción.

Por último, debemos de decir aquí que las disposiciones del Art. 52 son una consecuencia directa de la simplicidad como característica del procedimiento laboral (supra, No. 6).

32.— *Desarrollo de la audiencia laboral.* Con propiedad este título deberíamos pluralizarlo, y en consecuencia decir "Desarrollo de las audiencias laborales"; en razón de que en nuestro país el conocimiento de un asunto laboral originado en un conflicto individual de trabajo es algo que requiere dos, tres... sabrá Dios cuántas audiencias; y lo que es más grave todavía, el plazo que media entre una y otra audiencia muy bien puede ser, y de hecho lo es, de hasta de dos meses; al igual que un asunto civil o comercial cualquiera. Esto se explica en razón de que las partes no están obligadas a proponer de ante—mano las excepciones que harán valer, ni tampoco los medios de prueba de que harán uso en apoyo a sus pretensiones, contrario a lo que ocurre en otros países; esa cantidad exagerada de audiencias se origina también en la gran cantidad de asuntos que tienen que conocer y resolver los tribunales competentes para conocer de los asuntos laborales, que como se ha dicho ya son los tribunales ordinarios de derecho común, el juzgado de paz como tribunal de primer grado y el juzgado de primera instancia como tribunal de apelación. Todo lo que digamos en este punto lo decimos teniendo en mente cómo se desarrolla el proceso laboral por ante el



tribunal de primer grado, pero se aplica, *mutatis mutandi*, a su desenvolvimiento por ante la jurisdicción de segundo grado, en virtud también del efecto devolutivo que tiene la apelación en esta materia, al igual que en toda otra.

En la primera audiencia, y de una manera casi general, la parte a quien corresponda se limitará a solicitar que se ordene una medida de instrucción, en vista a hacer la prueba, ya sea de lo justificado de la demanda o lo contrario. Generalmente dicha parte procede a solicitar como medida previa a la audiencia la comunicación de documentos, y solicitan esta medida hasta en la segunda audiencia, cuestión esta que contribuye a hacer más lento el procedimiento. Ahora bien, de conformidad con el Art. 49 de la nueva Ley No. 834 "La parte que hace uso de un documento se obliga a comunicarlo a toda otra parte en la instancia", y más adelante dispone que "la comunicación de los documentos debe ser espontánea" y que en apelación "una nueva comunicación de los documentos ya realizada en los debates de la primera instancia no es exigida", aunque toda parte puede pedirla a pesar de ello. Si no se pide comunicación de documento, generalmente se solicita un informativo, medida esta que ha venido a constituir la prueba por excelencia en esta materia y en nuestro país, para probar una de las partes, por ejemplo, el trabajador que ha demandado a su patrono por despido injustificado, en el caso de que su patrono haya negado que dicho despido se haya producido, circunstancia en la cual le corresponde probar a dicho trabajador entre otras cosas el hecho del despido. Dicha medida se conocerá ya en una segunda audiencia, como el contrainformativo es de derecho hará reserva de hacer uso de tal medida, no ya para esa segunda audiencia en que se procederá a la audición de los testigos mediante los cuales el trabajador querrá probar lo justificado de su demanda, sino más bien para una tercera audiencia. Para el caso contrario, es decir, para cuando el patrono niega que el hecho del despido se ha producido real y efectivamente, caso en el que le corresponderá a él antes que nada probar la justa causa del mismo, inviertase el orden de lo que hemos expuesto, poniendo el nombre del patrono donde hemos dicho trabajador y viceversa.

A la cantidad de audiencias necesarias en la mayoría de los casos para la producción de la prueba, añádase la cantidad necesaria para conocer y resolver las tácticas dilatorias que, bajo la forma de excepciones acostumbraban a plantear, generalmente los abogados representantes de la parte patronal, con frío y desesperante cálculo. Por fortuna, en la siguiente sección de este capítulo veremos cuáles



son las nuevas reglas de juego en torno a esta cuestión de las excepciones.

En este punto ha quedado más que evidenciada la exagerada cantidad de audiencias necesarias para conocer y resolver los asuntos laborales; los exagerados plazos que median de una audiencia a otra; agreguémosle a todo esto los plazos que solicitan las partes para depositar escritos de ampliación de conclusiones y el plazo, cuya duración en cada caso se ignora, que tienen los jueces de trabajo para dictar sentencia definitiva sobre el fondo. Es por ello que podemos repetir con propiedad lo que ya antes habíamos avanzado: la celeridad del procedimiento laboral vigente constituye un gran mito.

33.— *La realidad de otros países.* Las legislaciones foráneas han tratado de reglamentar el procedimiento laboral de tal manera que el mismo se corresponda con las necesidades del trabajador, que son de orden alimenticio fundamentalmente; han tratado que ese procedimiento esté acorde con la época en que vivimos, época de novedosos medios de comunicación, de viajes supersónicos, etc. Y en este sentido se ha propendido a que en lo posible los asuntos laborales sean ventilados en una sola audiencia; y con ello no se lesiona en modo alguno los intereses de los patronos, quienes por el contrario siguen acumulando plusvalía y cuya prosperidad es una espiral hacia el cielo a pesar de todo ello; es decir, a pesar de que los asuntos laborales se conozcan en una sola audiencia, y quizás no en más de dos. Y es más, esos patronos provistos de una mentalidad de empresarios modernos y dinámicos, no pegan el grito al cielo, sino que teniendo los pies en el suelo y la cabeza donde suele estar, están plenamente de acuerdo con que el procedimiento laboral para la solución de los conflictos de trabajo, cual que sea su naturaleza, sean conocidos y resueltos por la jurisdicción competente muy, pero muy rápidamente.

En apoyo de estas consideraciones que acabamos de hacer vemos que, en la Argentina, el "procedimiento judicial propiamente dicho empieza con la designación de audiencia pública ante el juez (artículos 65 y 42). Pero el juez, al mismo tiempo, debe disponer las diligencias necesarias para que la prueba ofrecida pueda sustanciarse en una sola audiencia (artículo 67; llamado principio de concentración)"<sup>62</sup>. Los chilenos, por su parte, que llaman a la primera audiencia "comparendo de estilo", también han propugnado porque esta en lo posible sea la única para conocer de un asunto laboral, lo cual es factible lograr, pues según Humeres Magnan "los objetivos del comparendo de estilo" son "recibir la contestación de la demanda;



llamar a las partes a un avenimiento, y, si éste no ocurre, recibir la causa a prueba”<sup>63</sup>. Como se puede apreciar, en Chile la causa laboral cuando menos queda en estado de recibir fallo en la primera audiencia, y en la próxima audiencia, se deberá dictar sentencia definitiva, previo haber llamado nuevamente “a las partes a un avenimiento...”<sup>64</sup>.

La nueva tendencia de que los asuntos laborales se ventilen rápidamente la encontramos en México; y así vemos que, el Art. 752 de la nueva Ley Federal del Trabajo dispone que “El Pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y apercibirá al demandado detenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia”<sup>65</sup>. Mientras que el Art. 753 de esa misma ley expresa a su vez que “La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes: III. Si no se llega a un convenio, se dará por concluido el período de conciliación y se pasará al de demanda y excepciones...”<sup>66</sup>. Luego, en México, al igual que en Chile, en esa primera audiencia, la que también podría ser única, se conoce del preliminar de conciliación, del mérito de la demanda y de las excepciones. El Art. 758 de la Ley Federal también dispone que “Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, la Junta oír los alegatos y dictará laudo”<sup>67</sup>.

Debemos de recalcar aquí, con insistencia de retruécano, que en esos países a que nos hemos referido, frente a la circunstancia de que un asunto no pueda ser resuelto en una sola audiencia, la próxima que sea necesaria es fijada para una fecha que esté bastante cercana. Esto es algo que se deduce fácilmente de las citas que hemos hecho con fidelidad benedictina de lo dicho por los distintos autores.

34.— *Dos decisiones jurisprudenciales en torno a la audiencia.* Hemos querido hacer referencia en este punto a dos decisiones de nuestra Suprema Corte referentes a la audiencia laboral. En una primera sentencia se ha decidido que cuando el demandante o el apelante no ha comparecido a audiencia, habiendo presentado en una audiencia anterior conclusiones al fondo, el tribunal apoderado frente a su incomparecencia no puede descargar pura y simplemente de la demanda o de la apelación a la parte demandada o apelada. Lo dicho por la Suprema en torno a esto es lo siguiente:



*“Considerando que a pesar de que el actual recurrente no asistió a esta última audiencia, el Tribunal a que no podía en buen derecho, pronunciar el descargo puro y simple de la aplicación, especialmente en esta materia en que las sentencias en defecto se reputan contradictorias y no son susceptibles de oposición, pues no se puede afirmar que dicho recurrente estuviese en defecto, si ya había presentado con ocasión del mismo litigio conclusiones formales sobre el fondo, las cuales no tenía para qué reiterar en una audiencia que fue fijada para la administración de la prueba ofrecida por la actual intimada...” (Sent. de 24 de febrero de 1954, B.J. No. 523, págs. 251–57).*

Por otra sentencia se ha decidido que:

*“Considerando que las disposiciones del Código de Procedimiento Civil se aplican en materia laboral con carácter supletorio, en la medida que sean compatibles con el procedimiento instituido por los artículos 47 y siguientes de la Ley No. 637...*

*Considerando que en este orden de ideas el artículo 5, segunda parte, del Código de Procedimiento Civil, que establece que cuando no se hayan observado los plazos de la citación, si el demandado no compareciere, el Juzgado de Paz ordenará que se le cite nuevamente, se aplica a la materia laboral (Sent. de 21 de marzo de 1956, B.J. No. 548, págs. 622–27).*

#### D) Excepciones

35.— *Generalidades.* Como una consecuencia de la aplicación del derecho común a la materia laboral con carácter supletorio, y ante el silencio de la Ley 637 en lo referente a las excepciones, el modus operandi de las excepciones en el proceso laboral era, y es, al igual que en materia civil. En síntesis, las excepciones, defensas y medios de inadmisión en materia laboral se rigen por las disposiciones del derecho común.

Es de conocimiento general cual era la forma de proponer las excepciones de conformidad a lo que disponían los artículos 166, 169 y 173 del Código de Procedimiento Civil; es decir, siguiendo el orden que prescribían esos textos de ley. Pero lamentablemente ese orden no se respetaba; al respecto el Dr. Jottin Cury nos dice: “Uno de los males propios del proceso civil y comercial dominicano lo encontramos en las excepciones, fuente inagotable de chicanas que prolongan excesivamente la solución de las contestaciones judicia-



les"; y más adelante refiriéndose a los textos que gobernaban el orden en que dichas excepciones debían proponerse, expresa dicho autor que "Tal como se hallan actualmente concebidos, nada impide que si este orden es respetado, puedan presentarse varias excepciones en el curso de un mismo proceso"<sup>68</sup>.

En principio, las excepciones debían invocarse o proponerse in limini litis, y en el siguiente orden: 1º Excepción de fianza del extranjero demandante; 2º Excepciones declinatorias; 3º la excepción de nulidad; 4º excepciones dilatorias y 5º la excepción de comunicación de documentos.

Este orden previsto en el Código de Procedimiento Civil, condimentado con un poco de mala fe, hacía interminable prácticamente al proceso laboral y, por ende, entorpecía también el procedimiento laboral vigente como es fácil colegir. Refiriéndose a las excepciones tal y como estaban reglamentadas, el prof. Froilán Tavárez ha dicho que las mismas son "medios que obstruyen la marcha normal del proceso hacia su terminación normal, la sentencia definitiva"<sup>69</sup>. Este estado de cosas ha venido a ser resuelto, conjuntamente con otras cuestiones referentes al procedimiento, por las leyes 834 y 845 de agosto del año 1978, leyes éstas que han hecho suyas algunas de las modificaciones introducidas en Francia en 1958 y en años subsiguientes. Su aplicación al procedimiento laboral por las razones que hemos expuesto a lo largo de este trabajo, es lo que justifica que las hayamos incluido aquí.

36.— *La Ley No. 834 y el procedimiento laboral vigente.* Esta ley bajo el título de Las Excepciones de Procedimiento dispone en su Art. 1 que "Constituye una excepción de procedimiento todo medio que tienda sea a hacer declarar el procedimiento irregular o extinguido, sea a suspender su curso". Mientras que por su parte el Art. 2 de esta ley expresa que, "Las excepciones deben, a pena de inadmisibilidad, ser presentadas simultáneamente y antes de toda defensa al fondo o fin de inadmisión. Se procederá de igual forma cuando las reglas invocadas en apoyo de la excepción sean de orden público". Como se puede apreciar, este artículo barre de golpe y porrazo con el antiguo orden según el cual las excepciones de procedimiento debían ser propuestas de conformidad a los textos que reglamentaban esta cuestión antes de entrar en vigencia la ley que comentamos. Pero dicho artículo va más lejos aún, dispone que las excepciones además de que es necesario e indispensable que sean propuestas conjuntamente, también tienen que serlo in limini litis, so pena de que sea inadmisibles.



El mismo Art. 2 de referencia, in medio, dispone que la "demanda en comunicación de documentos no constituye una causa de inadmisión de las excepciones"; es decir, que si se demanda la comunicación de documentos separadamente ello no tiene por consecuencia que las demás excepciones sean inadmisibles, las que sí tienen que ser propuestas conjuntamente in limini litis. Ya en su parte final el Art. 2 que comentamos, dispone que las disposiciones de su párrafo primero, esto es, aquellas que expresan que las "excepciones deben, a pena de inadmisibilidad, ser presentadas simultáneamente y antes de toda defensa al fondo o fin de inadmisión", no constituyen un obstáculo a la aplicación de los artículos 31, 35 y 40 de la misma ley. En este sentido, la excepción de conexidad (Art. 31) puede ser propuesta en todo estado de causa, pero la misma puede ser descartada si ha sido promovida tardíamente con una intención dilatoria. También la "nulidad de los actos de procedimiento puede ser invocada a medida que estos se cumplan; pero ella estará cubierta si quien la invoca ha hecho valer, con posterioridad al acto criticado, defensas al fondo u opuesto un medio de inadmisión sin promover la nulidad.

Por su parte, el Art. 40 de dicha Ley 834 expresa que "Las excepciones de nulidad fundadas en el incumplimiento de las reglas de fondo relativas a los actos de procedimiento, pueden ser propuestas en todo estado de causa, salvo la posibilidad para el juez de condenar a daños y perjuicios a quienes se hayan abstenido con intención dilatoria, de promoverlas con anterioridad".

Bajo el título de Las Excepciones de Incompetencia, y para el caso de que la incompetencia sea promovida por las partes, la Ley 834 dispone en su Art. 3 que "Si se pretende que la jurisdicción apoderada es incompetente, la parte que promueva esta excepción debe, a pena de inadmisibilidad, motivarla y hacer conocer en todos los casos ante cuál jurisdicción ella demanda que sea llevado". Debemos hacer referencia al llegar a este punto a lo expresado por Brun et Galland a propósito de las excepciones, y que es lo siguiente: "El régimen general de las excepciones previsto por los artículos 168 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, modificados por los decretos del 22 de diciembre de 1958 y del 2 de agosto de 1960, se aplica a la Magistratura de Trabajo. En particular las excepciones de incompetencia de atribución y territorial deben ser promovidas in limini y litis y el litigante está obligado de hacer conocer en igual tiempo, bajo pena de irrecibibilidad, la jurisdicción que él estime calificada. La Magistratura estatuye en el más breve plazo y la fecha en la cual la decisión sobre la competencia será rendida debe ser



indicada al cierre de los debates”<sup>70</sup>. Nótese que estos autores se refieren a la aplicación en Francia a la materia laboral de las modificaciones hechas allí al Cód. de Proc. Civil en 1958 y 1960, referentes a la forma en que deben ser propuestas las excepciones de procedimiento, conexidad, etc.; reformas que nuestro legislador ha hecho suyas recientemente y que comentamos en esta sección.

Volvamos a la Ley 834. El Art. 4 de esta ley dispone que “El juez puede, en la misma sentencia, pero por disposiciones distintas, declararse competente y estatuir sobre el fondo del litigio, salvo poner previamente a las partes en mora de concluir sobre el fondo, en una próxima audiencia a celebrarse en un plazo que no excederá de 15 días, a partir de la audiencia”. Mientras que el Art. 5, a su vez, dispone: “Cuando el juez no se pronuncie sobre el fondo, pero la determinación de la competencia depende de una cuestión de fondo, el juez debe, en el dispositivo de la sentencia, estatuir sobre esta cuestión de fondo y sobre la competencia por disposiciones distintas”.

Para el caso en que el tribunal al que se ha planteado la excepción de incompetencia, y el mismo se haya declarado competente para conocer del asunto, en virtud de lo dispuesto en los artículos 4 y 5 de la ley, ésta ha organizado un procedimiento particular de apelación y que se denomina La Impugnación o “Le contredit” para el caso de que el juez se haya pronunciado sobre la competencia sin estatuir sobre el fondo. Si por el contrario, el juez junto con la declaración de su propia competencia estatuye también sobre el fondo por una misma sentencia, ésta sólo podrá impugnarse por la vía de la apelación. Veamos estas dos situaciones tal y como están reglamentadas en la Ley.

El Art. 6 expresa: “Si el juez se declara competente y estatuye sobre el fondo del litigio en la misma sentencia, ésta sólo podría ser impugnada por la vía de la apelación, sea respecto del conjunto de sus disposiciones si es susceptible de apelación, sea la parte del dispositivo que se refiere a la competencia en el caso (de) que la decisión fuere rendida en primera y última instancia”. Según el Art. 7 “Cuando la corte revocare la parte relativa a la competencia, estatuirá sin embargo sobre el fondo del litigio si la decisión atacada es susceptible de apelación en el conjunto de sus disposiciones y si la corte es la jurisdicción de apelación en relación con la jurisdicción que ella estima competente”. En su parte final este mismo artículo dispone: “En los otros casos, la Corte al revocar la parte relativa a la competencia de la decisión atacada, reenviará el asunto ante la corte



que fuere jurisdicción de apelación con relación a la jurisdicción que era competente en primera instancia. Esta decisión se impondrá a las partes y a la corte de reenvío”.

En síntesis, cuando el juez se ha declarado competente y por una misma sentencia también ha estatuido sobre el fondo, ésta sentencia es impugnabile por la apelación común y corriente, respecto de todas sus disposiciones si es apelable, o sobre la parte del dispositivo referente a la competencia si la decisión fue dada en única instancia; que cuando la sentencia es susceptible de apelación y la corte haya revocado la parte relativa a la competencia, estatuirá sobre el fondo si ella es la jurisdicción competente de apelación; mientras que por el contrario, si no es la jurisdicción de apelación en relación a la jurisdicción competente de apelación, reenviará el asunto ante la corte competente en relación a la jurisdicción competente, decisión que se impone a las partes y a la corte de reenvío.

Por otra parte, el Art. 8 dispone que “Cuando el juez se pronuncia sobre la competencia sin estatuir sobre el fondo del litigio, su decisión no puede ser atacada más que por la vía de la impugnación (le contredit) aún cuando el Juez haya decidido el fondo del asunto del cual depende la competencia”; y en su párrafo segundo dicho artículo expresa que “Bajo reserva de las reglas particulares al experticio, la decisión no puede igualmente ser atacada en lo relativo a la competencia y ordena una medida de instrucción o una medida provisional”.

Para el caso en que el juez se declare competente, el Art. 9 dispone una suspensión de la instancia hasta la expiración del plazo previsto en el Art. 4 (el cual no puede exceder de quince días) para intentar la impugnación, y si ésta se ha intentado ya, dicha suspensión se extenderá hasta que la corte haya rendido su decisión. El Art. 10 dispone, por su parte, que la impugnación debe ser motivada y entregada al secretario del tribunal que ha rendido la decisión declarándose competente, dentro del plazo de 15 días en que dicha impugnación debe intentarse, todo ello a pena de inadmisibilidad. Dispone también dicho artículo la consignación de los gastos de la impugnación, para que ésta pueda ser aceptada. Las disposiciones sobre cómo debe ser instruido la impugnación están reglamentadas en los artículos del 11 al 19 de la Ley 834.

Los autores franceses anteriormente citados en este punto, expresan acerca de la impugnación en materia laboral lo siguiente: “Si el Magistrado rechaza la excepción, el litigante está entonces



obligado de diligenciar un procedimiento particular de apelación, le contredit. El debe entablarlo, a pena de prescripción en un plazo de diez días a contar del pronunciamiento del fallo... Si bien este plazo es franco, no es susceptible de ser prorrogado en razón de la distancia.... La impugnación (le contredit), que el litigante está obligado a motivar, es interpuesto por acto de alguacil (notificado al adversario)"<sup>71</sup>.

La Ley 834 también ha previsto en su Art. 20 el hecho de que la incompetencia pueda ser promovida de oficio; esto ocurre cuando se ha violado una regla de competencia de atribución, pero únicamente en el caso en que dicha regla sea de orden público. En Francia "la Magistratura de Trabajo o, en apelación, la Corte están en derecho —pero esta no es más que una facultad y no una obligación— de aplicar de oficio las reglas de competencia que presentan un carácter de orden público"<sup>72</sup>.

Contrario a lo que hasta aquí haya podido parecer, nuestro objetivo en esta sección no ha sido el de hacer un estudio detallado de las excepciones de conformidad a la nueva Ley 834, la cual ha modificado ese aspecto del Cód. de Proc. Civil; ello desbordaría el límite de nuestro estudio. Nuestro objetivo más bien ha sido el de demostrar su aplicación, es decir, la aplicación de la Ley 834 en lo referente a las excepciones al procedimiento laboral vigente; cuestión esta que ha quedado afirmativamente evidenciada por las razones siguientes: a) porque si las nuevas leyes están inspiradas en la necesidad de hacer el camino del proceso civil más expedito, esa necesidad es más imperiosa en materia laboral; b) por la aplicación del derecho común con carácter supletorio a la Ley 637 y c) por la aplicación en Francia, país desde donde han sido importadas dichas disposiciones de la Ley 834 a la materia laboral.

37.— *Las excepciones en las legislaciones extranjeras.* En torno a este asunto, y con la finalidad de que el procedimiento laboral no sea incidentable y, por lo tanto, para asegurar con ello la debida celeridad del mismo, las legislaciones de los países que hemos estudiado coinciden en disponer que las dichas excepciones deben ser propuestas, no en limini litis como entre nosotros, sino en la primera audiencia y conjuntamente. En efecto, en Chile "el artículo 525 del Código,... preceptúa que todas las excepciones deberán oponerse en el comparendo de contestación de la demanda y en él se oirá la respuesta de ellas"<sup>73</sup>. Pero además, el tribunal, de conformidad con el artículo 525, inciso 2º, del Código del Trabajo chileno, "deberá fallar las excepciones, sean dilatorias o perentorias, o cualquier



petición para enervar la acción, en la sentencia definitiva...”<sup>74</sup>; pero “puede resolver en la misma audiencia las de falta de personería del demandante y la de incompetencia del tribunal”<sup>75</sup>.

En la Argentina como la ley ha previsto que los asuntos laborales sean conocidos, en principio, en una sola audiencia, “las excepciones formuladas con posterioridad a la primera audiencia ante la comisión de conciliación, no se tienen en cuenta”<sup>76</sup>. En México, por su parte, el Art. 752 de la Ley Federal del Trabajo dispone que la jurisdicción competente para conocer de un asunto laboral “señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones...”<sup>77</sup>. El Art. 753, ordinal V de la misma ley, dispone también que en “su contestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda... La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia; si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo...”<sup>78</sup>. Previamente a las disposiciones de estos artículos, los artículos 725, 733 y 734 han dispuesto que: “Las cuestiones incidentales, salvo los casos previstos en esta ley, se resolverán juntamente con lo principal... (Art. 725). Las cuestiones de competencia pueden promoverse únicamente por declinatoria (Art. 733)” y el artículo 734 expresa que “La declinatoria debe oponerse en la audiencia de demanda y excepciones, como excepción de previo y especial pronunciamiento”<sup>79</sup>.

Brevemente debemos decir aquí que en nuestro país para resolver sobre las excepciones se aplica el derecho común a la materia laboral; así, unas pueden ser resueltas separadamente y otras conjuntamente en la sentencia sobre el fondo, Nos remitimos a lo dispuesto por los artículos del 4 al 8 y el 23 de la Ley No. 834 varias veces citada.

### E) *Quid de la Cláusula Compromisoria*

38.— *En qué consiste.* La cláusula compromisoria es aquella que es insertada en un contrato, y mediante la cual las partes contratantes “declaran que en caso de que surjan dificultades en su ejecución, se obligan a someterlas a árbitros”<sup>80</sup>. Como se puede apreciar, dicha cláusula consiste más bien en una promesa de compromiso, el cual, a su vez, es el “contrato por medio del cual dos o más personas confieren a uno o a varios árbitros la misión de conocer de un proceso y decidirlo por medio de una sentencia”<sup>81</sup>.



Hugo Pereira Anabalón define, a su vez, la cláusula compromisoria como “el contrato o cláusula de un contrato en cuya virtud dos o más personas, vinculadas por una determinada relación jurídica, se obligan a someter a la jurisdicción arbitral los conflictos nacidos o por nacer, sobre ciertas cuestiones”<sup>82</sup>.

39.— *Es válida en materia laboral.* El Art. 1003 del Cód. de Proc. Civ., modificado por la Ley 834, dispone con un aparente carácter general: “Toda persona puede establecer compromisos sobre los derechos de que puede disponer libremente”.

Es evidente que de conformidad con lo dispuesto en ese artículo la validez de la cláusula compromisoria en materia civil y comercial, es algo que está por encima de toda sospecha, o sea, eso es algo que no admite discusión posible. Pero el alcance de esa disposición no llega tan lejos como para admitir que dicha cláusula también pueda ser válida en materia laboral, cuestión ésta que trataremos de dilucidar a seguidas.

Ha sido precisamente Pereira Anabalón quien mejor argumentación ha dado en contra de la validez de la cláusula compromisoria en materia laboral, es por esta razón que a continuación transcribimos sus consideraciones al respecto. El dice:

*“Valor de los pactos de arbitraje en asuntos del trabajo:— Si se trata de cuestiones de competencia de los tribunales del trabajo son ineficaces las cuestiones de arbitraje que pretendan sustraérsela.*

*“La existencia misma de la judicatura del trabajo, según se ha expresado, y las particularidades del proceso laboral, obedecen a la necesidad social de proteger los derechos y beneficios que las leyes conceden a los Trabajadores, espíritu protector que no existe o puede no existir en un tribunal arbitral que, a parte de no ser especializado, está servido por un particular y no por un funcionario del Estado.*

*“A igual conclusión se llega si se tiene presente la norma que establece la irrenunciabilidad de los derechos que otorgan las leyes del trabajo, porque ser juzgado por un tribunal es un derecho irrenunciable si se trata de la judicatura laboral, adoleciendo de nulidad absoluta por ilicitud del objeto cualquier convención que pretenda sustraer el negocio a esos tribunales especiales”<sup>83</sup>.*

Estos argumentos son parcialmente válidos, pues en materia de



conflictos colectivos de trabajo la misma ley remite al arbitraje, y ello es conveniente que así ocurra en pro de la paz social; pero claro está, en este caso no se trata de que la ley pronuncie la validez de la cláusula compromisoria en materia de los conflictos colectivos de trabajo, sino que lo que hace la ley es admitir la jurisdicción arbitral, por lo que no es completamente cierta la afirmación de que en las cuestiones "de competencia de los tribunales de trabajo son ineficaces las cuestiones de arbitraje", como dice el autor más arriba citado. Ahora bien, en lo que se refiere a la no validez en esta materia de la cláusula compromisoria, específicamente en lo referente a conflictos individuales de trabajo, en Francia, mediante "una sentencia del 20 de junio de 1957, la Corte de casación ha condenado en términos categóricos la cláusula compromisoria en el contrato de trabajo. Ella la juzga ilícita y contraria a la competencia de orden público e la Magistratura de Trabajo. Pero uno se pregunta si es permitido o prohibido a los interesados convenir, cuando el litigio se suscita, que ellos lo sometieran al arbitraje. La acentuación del carácter de orden público de la competencia de la Magistratura de Trabajo (Art. 81, D. 22 dic. 1958) y la tendencia general de la jurisprudencia (condenación de las cláusulas de competencia territorial) incitan a hacer adoptar la prohibición del arbitraje"<sup>84</sup>. Así se expresan Brun y Galland acerca de la cláusula compromisoria. En cuanto a las sentencias francesas al respecto ver: J.C.P., 1958, II. 10—773; Soc., 25 de mayo de 1956, Bol. IV, No. 492, p. 363 y Soc., 5 febrero 1960, 6 sentencias, Bol. IV, No. 146, p. 113.

En lo que se refiere a nuestro país, resulta innegable que la cláusula compromisoria no podría ser válida en materia laboral, en virtud de que las reglas que rigen la competencia en todas las jurisdicciones son de orden público. Esta es la razón fundamental de tal prohibición, pero ella se opone también a la forma que establece la irrenunciabilidad de los derechos. Nuestra Suprema Corte no ha tenido oportunidad de juzgar acerca de la validez de la cláusula compromisoria en materia laboral.

## CAPITULO V

### REGIMEN DE LA PRUEBA

#### A) Generalidades

40.— *Qué es probar.* La existencia misma de un derecho del que una persona alegue ser titular, o el reconocimiento de una determinada situación jurídica, son cuestiones que están supeditadas a que



sean probadas. Probar, en definitiva, no es más que dar demostración de la verdad de un hecho o de un derecho; es convencer al espíritu del juez, por ejemplo, de que se es titular de un derecho o que es necesario y procedente que a una persona se le reconozca una determinada situación jurídica. En síntesis, la prueba tiene por único objetivo el establecimiento de la verdad. De todo esto se deduce que el probar es un arte y, a la vez, una ciencia cuyos métodos deben ser rigurosamente lógicos, razón por la cual se ha tenido que proceder a "una ordenación lógica de los medios de prueba..."<sup>85</sup>.

41.— *Características de la prueba en materia laboral.* La producción de la prueba en derecho común ha sido, y es todavía, más o menos formalista; y de igual manera su apreciación debe ser efectuada respetando la jerarquización a que están sometidos los medios de prueba, en virtud de su ordenación lógica, de tal manera que muy bien pueden los distintos medios de prueba irse excluyendo unos a otros; así, por ejemplo, la prueba escrita, que es considerada la prueba por excelencia por su carácter preconstituido al litigio, excluye a los demás medios de manera casi absoluta, cuestión que ha llevado a decir "que no se puede probar por testigos contra el contenido de las actas".

Por el contrario, en materia laboral no sucede exactamente igual, pues la "apreciación de la prueba se aleja del rigorismo del sistema positivo o legal, otorgándose al juez facultades más amplias en la ponderación o valoración del material probatorio. Se abandonan, asimismo, en cuanto sea posible, las formalidades de la tramitación"<sup>86</sup>. En un importante trabajo sobre la prueba materia laboral Hernández Rueda nos dice que: "Los medios de prueba en los procesos laborales, son los medios de prueba del derecho común..., con la natural modalidad que se desprende de la naturaleza y objetivos del Derecho del Trabajo, y, consecuentemente, de las características propias del proceso laboral"; y agrega: "...en materia de trabajo, los modos de prueba tradicionales resultan enriquecidos y ampliados en razón de la autonomía de este derecho, sus fines esenciales, que son "el bienestar humano y la justicia social", su carácter proteccionista del trabajador y los demás factores que históricamente le dieron nacimiento"<sup>87</sup>.

De todo lo anterior se desprende que las características de la prueba en materia laboral consisten en las mayores atribuciones del juez respecto del sistema probatorio; la jerarquización de los medios de prueba no es tan rigurosa como en derecho común, razón por la cual el juez puede desestimar lo que conste por escrito y preferir, en



algunos casos, la prueba ofrecida por testigos; además, el papel activo de que goza el juez en esta materia le permite ordenar cuantas medidas crea necesarias para la mejor sustanciación del asunto, lo cual incide positivamente en la administración de la prueba, así como también la apreciación de la prueba de parte del juez lo es "en conciencia", cuestión esta que se nos parece a la íntima convicción que es la característica fundamental de la apreciación de la prueba en materia represiva. Finalmente, es característica de la prueba en materia laboral la aplicación del principio "In dubio pro operario", o sea, que en caso de duda la misma favorece al trabajador en aquellos casos en que exista oscuridad o insuficiencia. Por el contrario, al igual que en derecho común, tienen aplicación los principios "actori incumbit probatio" y "reus excipiendo fit actor".

## B) Los Medios de Prueba

42.— *Introducción.* En nuestro país, y en materia laboral, las partes no están obligadas a señalar de antemano los medios de prueba con los que pretenden avalar sus respectivas pretensiones, ni tampoco la producción de la misma ante la jurisdicción competente en esta materia tiene que efectuarse en una sola audiencia. En otros países la situación es bien diferente; así, Humeres Magnan nos dice al respecto que en Chile la novedad en materia de prueba la constituye el hecho de que se "obliga al actor señalar de antemano los medios de prueba de que hará uso y (si desea) indique la individualización de los testigos"<sup>88</sup>. Pero al demandado se le exige que haga lo mismo en la contestación de la demanda. En Argentina, antes de que se efectúe la audiencia judicial, "las partes deben haber presentado ya toda la materia del proceso, inclusive los medios de prueba,..."<sup>89</sup>.

43.— *La prueba documental.* En razón de su carácter preconstituído, este medio de prueba es el que goza de más credibilidad, y se le considera la prueba por excelencia. Al respecto F. Gorphe dice que "Esa regla civil de la prueba preconstituída se aplica en todas las jurisdicciones... Tal norma tiene como corolario la de que no cabe probar mediante testigos o por presunciones contra el contenido de un documento o más allá de su letra: la prueba escrita debe prevalecer"<sup>90</sup>. Sin embargo, en materia laboral la práctica ha relegado este medio de prueba a un segundo plano, contrario a lo que sucede en materia civil; cuestión que se explica lógicamente, en razón de que ante la jurisdicción de trabajo de manera casi general lo que en esencia hay que probar son simples hechos y, sólo incidentalmente, se plantea la necesidad de probar algo por escrito.



En materia laboral la prueba escrita “comprende las actas auténticas...; los actos o documentos privados...; las actas y registros elaborados por las autoridades administrativas del trabajo; los libros, libretas, registros y otros documentos...”<sup>91</sup>, que son exigidos por la ley a patronos y trabajadores.

Como el Art. 57 de la Ley 637 consagra que “todos los medios de prueba serán admisibles en los litigios que se originen con motivo de un contrato de trabajo, y los jueces gozarán de un poder soberano de apreciación en el conocimiento de los mismos”; nuestra Suprema Corte ha decidido que se hace “un uso correcto de este texto” cuando se acepta como medios de prueba “de la falta cometida por el trabajador, el libro de sueldos y jornales...” (Sent. 31 de octubre de 1950, B.J. No. 483, págs. 1059—60).

En esta materia, al igual que en cualquier otra, cuando se alegue la falsedad de un acto auténtico que se haya presentado como medio de prueba, el mismo solamente podrá ser impugnado por el procedimiento de inscripción en falsedad; la prueba testimonial en contra de dicho escrito no es suficiente. Por otra parte, nuestra Corte de casación ha decidido que los jueces del fondo pueden dar por probados los hechos cuya existencia se haya declarado o reconocido en las actas levantadas por las autoridades de trabajo en ocasión de la tentativa de conciliación, apoyándose en el contenido de tales actas (Sent. 21 de nov. de 1962, B.J. No. 628, págs. 1778—82).

44.— *La prueba testimonial.* Como medio de prueba el testimonio ha venido a constituir la prueba por excelencia en materia laboral, al igual que en materia penal. La prueba testimonial “se administra mediante un procedimiento que, en nuestro lenguaje jurídico, se conoce como informativo o información testimonial. La contraprueba por testigos se llama contra-informativo o contra-información testimonial”<sup>92</sup>. Es decir, la prueba testimonial consiste en la producción de la prueba por medio de testigos, que son aquellas personas que van a informar al tribunal acerca de lo que han visto u oído. Si bien los “testigos son los ojos y los oídos de la justicia”, no es menos cierto como muy bien dice F. Gorphe que, en ocasiones son falaces, razón por la cual es necesario que sean “utilizados con gran sentimiento crítico. Prueba relativamente sencilla y fácil de recibir, pero casi siempre muy delicada de apreciar”, por lo que constituye “fuente de numerosos errores judiciales, que podrían ser evitados”<sup>93</sup>.

Según nuestra Suprema Corte, los jueces “que ordenan un



informativo testimonial, no están obligados a disponer una contra-información si no se les pide..." (Sent. 29 de oct. de 1958, B.J. No. 579, págs. 2323—30). De igual manera se ha decidido que los jueces "cuando frente a dos o más testimonios se decidan por atribuir mayor credibilidad a los que les han parecido más sinceros y verosímiles, no incurrir con ello en vicio alguno..." (sent. 25 de feb. de 1970, B.J. No. 711, pág. 364). La doble regla contenida en el Art. 1341 del Código Civil y que condiciona la admisibilidad de la prueba testimonial en materia civil no se aplica en esta materia, es decir, en materia de asuntos laborales. Además, los jueces de trabajo tienen la facultad de dar preferencia a un testimonio sobre un acta bajo firma privada, lo que constituye una derogación a las reglas que rigen la prueba en derecho común (Sent. 11 de dic. 1951, B.J. No. 497, pág. 1672; sent. 20 de mayo 1964, B.J. No. 640, págs. 817—23).

Por último, debemos de señalar que la prueba por testigos se rige en materia laboral por las disposiciones que reglamentan las misma en derecho común, específicamente esas reglas son las del procedimiento sumario.

45.— *Las presunciones.* Este medio de prueba consiste más bien en un complemento del testimonio; las mismas pueden ser de dos clases, las que relevan de la obligación de probar, que son las presunciones simples o *juris tantum*; y las presunciones absolutas, que son aquellas que no admiten la prueba en contrario, o *juris et de jure* o irrefragables.

Una presunción podría definirse como las consecuencias que deduce el legislador de un hecho conocido, a un hecho por conocer. Según nuestra Suprema Corte, "la presunción legal dispensa de toda prueba a aquél en cuyo provecho existe; que, por tanto, las presunciones legales realizan un desplazamiento del fardo de la prueba y el que se beneficia de ella sólo tiene que demostrar que se encuentra en las condiciones exigidas por la ley y a las cuales subordina ésta el funcionamiento de la presunción" (Sent. del 30 de marzo de 1954, B.J. No. 524, págs. 584—90).

Nuestro Código de Trabajo establece algunas presunciones:

En el Art. 16 se establece una presunción simple de existencia del "contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y aquél a quien le es prestado". Mientras que el Art. 55 establece una presunción *juris tantum* de falta del trabajador por ausencias injustificadas. Para el caso de que el despido no sea comunicado a las



autoridades de trabajo en el plazo correspondiente, el Art. 82 establece una presunción irrefragable de que el mismo fue injustificado. Inversamente, en caso de dimisión el Art. 89 presume que la misma fue injustificada, irrefragablemente, si no es comunicada a las autoridades correspondientes en el plazo prescrito por la ley.

Existe otro tipo de presunciones que no han sido establecidas por la ley como las presunciones *juris tantum* y las *juris et de jure*, las cuales son denominadas presunciones del hombre u *hominis*; es decir, son aquellas de hecho; aquellas que no han sido previstas en la ley, sino que son aquellos elementos que por deducción lógica de un hecho conocido conducen a la prueba de un hecho desconocido.

46.— *La Inspección de lugares.* A juicio de Gorphe este medio constituye “la prueba más sencilla y segura: suprime generalmente toda discusión y dispensa de largo comentario; si bien no ha configurado, en Derecho, un medio de prueba aparte”<sup>94</sup>. En realidad, como muy bien dice este autor, la inspección de lugares o prueba directa no constituye en propiedad un medio de prueba, sino que más bien su objetivo es el de que el juez, al descender al terreno de los hechos, allí donde estos ocurrieron, trate de recrear en su mente cómo fue que en realidad ocurrieron los mismos; y así, mediante el mudo lenguaje de los objetos y de los lugares, los que a veces guardan recuerdos de los sucesos acaecidos, pueda resultar mejor edificado con la finalidad de que pueda apreciar con más fidelidad otros medios de prueba que por ante él se han producido; especialmente los testimonios, ya que mediante la inspección del lugar donde ocurrieron los hechos sobre los cuales los testigos han declarado, dicho juez puede apreciar mejor la sinceridad de sus declaraciones y así graduar mejor su verosimilitud.

Ahora bien, la importancia de este instrumento auxiliar de prueba, como preferimos llamarlo, es mayor en el Derecho Penal, en razón de que la reconstrucción de un crimen sobre el escenario donde ocurrió, es algo que generalmente causa vívida impresión en el agente criminal, cuestión que permite afirmar la convicción del juez acerca de la culpabilidad y responsabilidad del reo en un sentido u otro; pero en materia laboral su importancia y/o utilidad es bastante escasa. No obstante esto, nada se opone a que en un proceso laboral se pueda hacer uso de este instrumento, ya que en esta materia todos los medios de prueba son aceptados; así, muy bien puede el “juez de trabajo, disponer, cuando lo considere útil... la inspección directa de alguna fábrica, taller u otro lugar de trabajo, o cualquier otro sitio que a su juicio tenga relación con el trabajo prestado, o la litis de la



cual está apoderado”, lo cual es una facultad que se deduce “del papel del juez y de su poder soberano de apreciación”<sup>95</sup>.

Por último, esta medida puede ser pedida por las partes o ser ordenada de oficio por el juez de trabajo cuando la considere pertinente; e igualmente puede desestimarla cuando se considere suficientemente edificado en torno al asunto que debe fallar; tampoco puede “ordenar de oficio esta medida, cuando un peritaje sea posible o esté dispuesto por ley”<sup>96</sup>.

47.— *El Peritaje.* Este sí constituye un medio de prueba importante y necesario en todas las materias, en razón de la rica gama de resultados positivos que ofrece para la mejor sustanciación de un proceso. Y esto tiene su explicación lógica, en razón de que vivimos en un mundo de alto desarrollo tecnológico, y prácticamente no hay actividad humana alguna que escape a la técnica: hasta el crimen observa una clara tendencia a tecnificarse, a usar las computadoras y otros instrumentos sofisticados para así obtener mejores resultados. De igual manera, el imperio de la técnica ha requerido, a su vez, la especialización en todos los aspectos del humano vivir; así, técnica y especialización son los dos aspectos de la realidad de hoy, y quizás no seamos soñadores si pensamos que el desarrollo de la cibernética hará en el futuro del peritaje la prueba por excelencia, o algo parecido, siempre que en él se conjuguen técnica y especialización.

Después de estas disquisiciones de introducción, podemos decir que el peritaje o informe pericial no es más que el empleo de especialistas o expertos en una determinada materia, para que le informen al tribunal en base a sus conocimientos técnicos, sobre una cuestión que se haya envuelta en el litigio, la cual cae dentro del campo de su especialidad.

En esta materia el juez, cuando considere que determinados asuntos que debe resolver y sobre los cuales no está lo suficientemente edificado por carecer de los conocimientos técnicos necesarios para ello, puede ordenar el correspondiente experticio, así como también proceder a nombrar y juramentar a los peritos que lo llevarán a cabo. Las partes también pueden solicitar al juez que ordene una información pericial.

Según Hernández Rueda, el peritaje “en materia laboral, no está sujeto a las formalidades y condiciones del peritaje ordinario. Las partes pueden elegir los peritos, y el juez confirmar la elección, como el propio tribunal puede nombrarlos de oficio”; sin embargo, este



autor expresa que por "ante el Juzgado de Paz (...), la facultad de elegir los peritos corresponde exclusivamente al juez..."<sup>97</sup>.

Por último, debemos decir que al igual que el derecho común, el informe de los peritos, las comprobaciones que hayan efectuado, no ligan de ninguna manera al juez; por el contrario éste puede desestimar el informe pericial y no fundar su decisión en el mismo. A este respecto se ha dicho que el "informe de los peritos constituye simplemente una opinión que no obliga al tribunal, el cual conserva siempre libertad para estatuir en el sentido que le dicte su convicción"<sup>98</sup>; razón por la cual el juez de trabajo no viola los Arts. 1319 y 1320 del Código Civil, si para establecer una determinada "situación jurídica distinta a la admitida por el perito..."<sup>99</sup>, le da preferencia a lo dicho por un testigo.

48.— *La confesión y el juramento.* En opinión de F. Gorphe la "confesión consiste, por parte de aquel contra el cual se alega un hecho, en reconocer la exactitud del mismo"<sup>100</sup>. Como medio de prueba es aceptada en materia laboral, y a este respecto Lupo Hernández Rueda dice que la misma es divisible en esta materia, es decir, que "el Juez de trabajo está capacitado para dividir una confesión aceptando aquella de sus partes que estén corroboradas por los otros elementos de prueba aportados (en) el proceso y rechazando las que no están..."<sup>101</sup>. Sobre esta cuestión, que constituye una derogación del derecho común en esta materia (Art. 1356 del Cód. Civ.), dicho autor cita varias sentencias que ha rendido nuestro más alto tribunal: Sent. 26 mayo de 1949, B.J. No. 466, pág. 410; sent. 23 de dic. de 1946, B.J. No. 461, pág. 2019; sent. 28 de nov. de 1949, B.J. No. 472, pág. 1007 y sent. 18 de agosto de 1961, B.J. No. 613, págs. 1568—74).

Por otra parte, el juramento "es la afirmación que hace un litigante de un hecho que le es favorable; puede ser decisorio, cuando es deferido por una parte a otra, en cuyo caso se impone al juez, y, consecuentemente, resuelve el asunto por sí solo; y supletorio, o sea, el que se difiere de oficio por el juez a cualquiera de las partes... En este caso no decide la litis, aunque puede contribuir a su esclarecimiento"<sup>102</sup>. A juicio de nuestra inefable Suprema Corte de Justicia este es el único medio con que se puede destruir la presunción de pago que constituye el fundamento de la prescripción en materia laboral. Es decir, a juicio de nuestro más alto tribunal cuando un patrono invoca la prescripción de la acción de que es titular el trabajador, la única vía que éste tiene para combatir la presunción de



pago que dicha prescripción origina es defiriendo el juramento a dicho patrono. Como se ve, en este país, sucede nada más y nada menos que la Suprema Corte de Justicia convierte a los patronos en testigos de su propia causa, en razón de que "siempre" el juramento de un patrono en torno a si pagó o no pagó determinadas prestaciones a un trabajador será interesado. En verdad, que "la confianza espontánea en la palabra humana es una ilusión ingenua"<sup>103</sup>, y esa ingenuidad se eleva hasta el infinito cuando se cree ilusoriamente que los patronos mediante el juramento reconocerán la justeza de las pretensiones de sus contrarios, los trabajadores.

49.— *La comparecencia personal de las partes.* Dicha comparecencia no constituye un medio de prueba, sólo pretendemos referirnos a ella brevemente aquí, considerando que quizás este capítulo sea el más indicado para ello. Como ya hemos dicho, es posible que en nuestro país un asunto laboral sea conocido y resuelto sin que haya necesidad de que las partes envueltas en el litigio comparezcan personalmente, cuestión esta que tiene su asidero jurídico en el Art. 52 de la Ley 637, el cual permite la representación de las mismas cuando expresa que: "...las partes podrán comparecer personalmente o por mediación de apoderados especiales". Y esta es una cuestión que se admite, es decir, la representación de las partes hasta para su comparecencia por ante el Departamento de Trabajo, para la celebración del preliminar de conciliación.

Ahora bien, generalmente la comparecencia de una cualesquiera de las partes, o de ambas, es requerida para que presten declaraciones con la finalidad de que se aclaren determinados hechos, todo ello con la finalidad de una mejor edificación del juez y, por ende, para una mejor sustanciación del asunto que haga posible una decisión más justa; pero en muchos casos esa comparecencia es solicitada inútilmente, pues a pesar de lo que disponen los artículos 543 y 549 del Código de Trabajo, facultando el primero de esos artículos al juez para ordenar la comparecencia personal de las partes en cualquier estado de la causa, de oficio o a solicitud de parte, y el segundo que dispone que la falta de comparecencia o la negativa a contestar de una de las partes, sin causa justificada, puede ser admitida como presunción contra ella; los mismos jueces de trabajo se muestran renuentes a hacer aplicación de esos artículos, específicamente del Art. 549. Además, es una regla general de que la negativa a obtemperar al mandato de comparecer es un desacato, que en toda materia es sancionado admitiéndose por averiguados los hechos sobre los cuales debía declarar la persona que se ha negado a comparecer; pero nuestros jueces de trabajo no hacen uso, repetimos, de esas



disposiciones y pasan por alto la incomparecencia de las partes sin mayores consecuencias, específicamente de la parte patronal que es la que con mayor frecuencia se niega a comparecer por ante los tribunales.

En otros países, cuando las partes son requeridas para que se presenten a declarar sobre determinados hechos, la parte que se niegue a ello es tenida como que admite que son ciertos los hechos alegados en su contra; y así vemos que, la "Corte del Trabajo de Santiago (de Chile)... ha estimado que procede dar por confeso al litigante que se niega a prestar confesión"<sup>104</sup>. En la legislación mexicana se va más lejos todavía, a más de que la parte que no comparezca es tenida como admitiendo los hechos alegados en su contra, el Art. 753 de la Ley Federal del Trabajo, ordinal V dispone que: "La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho"<sup>105</sup>.

## CAPITULO VI

### LA SENTENCIA LABORAL

50.— *Concepto*. Como acto jurisdiccional con que culmina el proceso, la sentencia es definida como el "acto emanado del tribunal, en ejercicio de su poder público, que decide o falla el fondo del conflicto de intereses sometidos a su conocimiento"<sup>106</sup>. Esta definición es incompleta, pues debe incluir a las sentencias que resuelven definitivamente sobre un incidente, y no solamente como figura en dicha definición, hacer referencia a las sentencias definitivas sobre el fondo.

Las sentencias han sido objeto de varias clasificaciones, pero solamente nos interesa aquella que las clasifica en definitivas, preparatorias e interlocutorias. Son definitivas aquellas que ponen fin al proceso o a una etapa del mismo, o las que resuelven definitivamente sobre un incidente; son preparatorias las que ordenan una medida de instrucción, pero sin tocar el fondo del asunto, mientras que las interlocutorias son aquellas mediante las cuales se resuelve sobre los incidentes de procedimiento, pero que toca o prejuzgan el fondo. Nuestra Suprema Corte ha dicho que "hay sentencia interlocutoria cuando el tribunal, al ordenar una medida de instrucción, ha desechado implícitamente una defensa, o un medio de inadmisión..." (Sent. 29 de marzo de 1976, B.J. No. 284, pág. 584). La distinción entre sentencias preparatorias e interlocutorias interesa



desde el punto de vista de que estas últimas pueden ser impugnadas mediante las vías de recursos correspondientes, sin necesidad de esperar que intervenga la sentencia sobre el fondo; mientras que las preparatorias son apelables, o impugnables por las demás vías de recurso procedente, conjuntamente con la sentencia definitiva sobre el fondo.

51.— *Forma de la sentencia laboral.* La Ley 637 contiene muy pocas disposiciones en relación con la sentencia; solamente los artículos 59 y 60 se refieren a ella, y ninguno se refiere a requisitos de forma de la sentencia laboral. Luego, en torno a este asunto se aplica el derecho común, razón por la cual la sentencia laboral debe observar los mismos requisitos formales que se deben observar en la sentencia civil; es decir, los requisitos exigidos por el Art. 141 del Cód. de Proc. Civ. Así lo ha decidido la Suprema Corte, diciendo que las sentencias laborales "...deberán contener; entre otras formalidades, la enunciación de las conclusiones de las partes..." (Sent. del 3 de julio de 1953, B.J. No. 516, pág. 1162).

Esta es otra de las cuestiones en las que nuestro procedimiento laboral se distingue negativamente de los procedimientos en la materia vigentes en otros países; en efecto, Gaete Berríos expresa que "la sentencia del trabajo es menos estricta que la civil en lo referente a los requisitos formales"<sup>107</sup>. De igual manera Pereira Anabalón sostiene el mismo criterio diciendo que, la "sentencia laboral es menos estricta que la civil en lo relativo a exigencias formales"<sup>108</sup>.

En España se va más lejos todavía, pues allí cuando "por la cuantía de la reclamación sólo quepa recurso de suplicación por quebrantamiento de formalidades procesales, el Magistrado, inmediatamente concluido el juicio, podrá formular su sentencia in voce"<sup>109</sup>. Y lo que es más interesante, en este caso en que la sentencia puede ser pronunciada verbalmente, "el fallo que se dicte... quedarán notificadas las partes mediante su lectura y firma"<sup>110</sup>.

52.— *Facultades del juez de trabajo en materia de sentencias.* Como ya hemos dicho que en el acto de emplazamiento introductorio de la demanda quedaba delimitado el poder de decisión del juez en materia laboral, el "demandante no puede pedir al tribunal que le otorgue otra cosa que el contenido de su demanda. El juez, por su parte, no puede decidir sino sobre lo pedido en la demanda, tal como ha sido fijado en el acto introductorio de la instancia y por las conclusiones asumidas después por el demandante..."<sup>111</sup>. Claro está que esto no debe entenderse de manera absoluta, pues en sus



conclusiones el demandante puede variar lo que originalmente ha pedido en el acto de emplazamiento, siempre y cuando la causa y el objeto de la demanda permanezcan invariables; excepto que en "ese cambio consienta válidamente el demandado; pero bajo la condición de que... no se someta al tribunal una cuestión ajena a su competencia de atribución"<sup>112</sup>. En efecto, en materia laboral, en que todo lo relativo a la sentencia se rige por el derecho común, el juez no puede fallar ultra o extra petita; o sea, fallar concediendo más que lo que se ha pedido u otorgando cosas no pedidas. Esto se desprende de lo que ha dicho la Suprema Corte en el sentido de que "...las conclusiones son las que circunscriben la esfera del litigio, limitando el poder de decisión del juez..." (Sent. de 3 de julio de 1953, B.J. No. 516, pág. 1162).

Ahora bien, esto no debe de entenderse rígidamente, pues se admite que el juez de trabajo puede condenar al pago de todas las prestaciones que le correspondan al trabajador, aunque este no las haya precisado ya sea en el acto de emplazamiento o en sus conclusiones.

Universalmente se ha aceptado que la jurisdicción laboral debe juzgar tanto en derecho como en equidad, claro está sin que ésta llegue a primar sobre el primero, de tal manera que las sentencias laborales resulten antijurídicas. En ese sentido estamos de acuerdo con Pereira Anabalón cuando dice que en el proceso laboral "es más fuerte el derecho de los litigantes que los errores en la dirección o marcha del juicio... criterio (que) puede conducir, obviamente, a la conclusión de que, en protección de la parte débil en la relación contractual de trabajo, el órgano jurisdiccional está habilitado para fallar... peticiones defectuosas o incompletamente planteadas, sin incurrir en vicio de ultra-petita"<sup>113</sup>.

53.— *Ejecución de la sentencia.* Esta es otra cuestión en la que en nuestro país se aplica el derecho común a la materia laboral; en efecto, la sentencia laboral al igual que su homóloga la sentencia civil, así como cualquier otro título ejecutorio, para su ejecución se deben seguir los procedimientos ejecutorios contemplados en el Cód. de Proc. Civ., esto es, los embargos. Es ilógico que esto sea así en esta materia, en razón de que dichos procedimientos exigen muchas formalidades antes de que se pueda materializar la ejecución real y efectiva del título ejecutorio; además de que los mismos son intrínsecamente incidentables. Es por esta razón que casi siempre vemos que cuando una sentencia ha generado algunos créditos en favor del trabajador, este se ve obligado a entrar en desventajosa



transacción con el patrono; y por ello podríamos afirmar que entre nosotros, aún cuando el tribunal le hace justicia al trabajador, la misma viene a resultar en la práctica mediatizada. Por el contrario, en nuestro país los abogados gozan para el cobro de sus honorarios del procedimiento sumarísimo contemplado en la Ley de Crédito Agrícola, organizado para el cobro compulsivo de las acreencias de que es titular el Banco Agrícola, el cual debería ser extendido a la ejecución de la sentencia laboral.

Como en casi todas las cuestiones del procedimiento en esta materia, la realidad de otros países es bien diferente; en la Argentina por ejemplo, la "ejecución de las sentencias se efectúa de oficio, intimándose al deudor al pago dentro de un plazo determinado; en caso de que no se pague, se traba embargo y se decreta el remate de los bienes embargados por un martillero designado por el juez"; pero más todavía, si "el empleador, en cualquier estado del juicio, reconociere algún crédito exigible al trabajador, se forma a petición de éste por separado la ejecución parcial, la cual sigue el trámite de la ejecución de (la) sentencia"<sup>114</sup>.

## CAPITULO VII

### DE LAS VIAS DE RECURSO

#### A) Generalidades

54.— *Los recursos en materia laboral.* La Ley 637 solamente hace alusión a los recursos de apelación, de casación y de oposición. El Art. 60 de esta Ley prohíbe el recurso de oposición a la sentencia laboral, cuando expresa: "Toda sentencia de los Tribunales de Trabajo se considerará contradictoria, comparezca o no la parte demandada". En cuanto a la apelación, el Art. 61 se refiere a ella en el sentido de que la misma "No será admisible... si no ha sido intentada dentro de los 30 días francos a contar de la fecha de la notificación de la sentencia. Tampoco será admisible... cuando la demanda sea de RD\$50.00 ó menos". De la casación nos habla el Art. 50, el que expresa: "El recurso de casación contra las sentencias de los Tribunales de Trabajo, estará abierto en todos los casos y se regirá por las reglas de la Ley sobre Procedimiento de Casación".

Como ya sabemos, sobre todo aquello que la Ley 637 guarda silencio se rige por el derecho común; en consecuencia, nada se opone a que una sentencia laboral sea impugnada por otras vías de recurso, tales como la tercería o la revisión civil, siempre que ello sea



en las condiciones y siguiendo lo prescrito por la ley para el ejercicio de estos recursos. (En relación a la revisión civil: Sent. 4 de agosto de 1955, B.J. No. 541, págs. 1641—49 y Sent. 12 de nov. de 1952, B.J. No. 508, págs. 2065—72).

## B) La Apelación

55.— *Forma de interponerla.* La apelación en materia laboral se interpone mediante acto de alguacil, en el cual debe indicarse la fecha de la comparecencia, así como también el mismo debe estar acompañado de la sentencia impugnada. Este acto debe ser notificado al intimado. Como vimos, el plazo para interponer la apelación es de 30 días francos, el cual “debe aumentarse en razón de la distancia, la cual debe ser calculada entre el lugar del domicilio de la parte contra quien el plazo corre del lugar en donde ésta debe notificar la apelación...” (Sent. 28 de enero 1960, B.J. No. 594, págs. 86—91). La Suprema Corte ha dicho que “al tenor del artículo 49 de la Ley sobre Contratos de Trabajo” el tribunal competente para conocer de la apelación en esta materia “es exclusivamente el Juzgado de Primera Instancia en cuya jurisdicción se encuentra el Juzgado de Paz que dictó la sentencia impugnada; que, por consiguiente, cualquier otro tribunal de apelación es incompetente de una manera absoluta” (Sent. 15 de abril 1959, B.J. No. 585, págs. 663—65).

Por otra sentencia se ha decidido que el apoderamiento del tribunal de segundo grado en materia laboral no puede resultar más que “de un acto de emplazamiento, no siendo aplicable al caso la disposición del artículo 56 de la antigua Ley..., No. 637..., porque la no admisión de nulidades sino cuando son graves, supone un procedimiento, el cual no existe por no haberse apoderado al Juez de un recurso de apelación”. (Sent. 30 de agosto de 1952, B.J. No. 505, págs. 1547—48).

56.— *Efectos de la apelación.* El recurso de apelación en esta materia produce los mismos efectos que en el derecho común, es decir, produce los efectos devolutivo y suspensivo. En virtud del efecto devolutivo en la segunda instancia se vuelve a conocer del asunto laboral en toda su extensión, así lo ha decidido la Suprema Corte (Sent. 7 de mayo de 1954, B.J. No. 526, págs. 812—20).

Por el contrario, en Chile “no hay comparecencia de las partes en segunda instancia ni expresión de agravios ni contestación a la misma...”<sup>115</sup>. Mientras que allí el plazo para interponer este recurso



es "en el plazo de tercero día, contado desde la notificación de la parte que lo entabla. Este plazo es fatal e individual"<sup>116</sup>. En México, según leemos en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, la situación es mucho más interesante, ya que "las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso ni son susceptibles de revocación por la propia Junta"<sup>117</sup>.

En cuanto al efecto suspensivo, esto significa que el recurso de apelación suspende la ejecución de la sentencia impugnada, lo que no impide que se puedan tomar medidas precautorias o conservatorias; también el juez de segundo grado puede ordenar a solicitud de parte o de oficio de la ejecución provisional en virtud de lo dispuesto por el Art. 128 de la Ley 834.

Finalmente, debemos de señalar que la amplitud del plazo para interponer el recurso de apelación es otro factor que alarga el procedimiento laboral.

### C) La Casación

57.— *Cómo opera en materia laboral.* Como dijimos en este mismo capítulo, el Art. 50 de la Ley 637 dispone que "estará abierto en todos los casos y se regirá por las reglas de la Ley sobre Procedimiento de Casación". En consecuencia, en todo lo referente al recurso de casación en materia laboral se aplica el derecho común pura y simplemente. En ese sentido por ejemplo, el acto de emplazamiento mediante el cual se interpone este recurso, que rige por el Art. 6 de la Ley de casación; no teniendo aplicación en este caso el Art. 56 de la Ley 637. (Ver Sent. del 23 de dic. de 1948, B.J. No. 461, pág. 2014). Se ha decidido también que para interponer este recurso en materia laboral es indispensable el ministerio de abogado<sup>118</sup>. La notificación del acto de emplazamiento del domicilio elegido es nula<sup>119</sup>; además es indispensable que el Memorial de casación esté acompañado de una copia certificada de la sentencia impugnada<sup>120</sup> y de todos los documentos en que se apoya la casación solicitada<sup>121</sup>; y, por último, es necesario desenvolver los medios propuestos aunque sea suscintamente<sup>122</sup>.

## CAPITULO VIII

### PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

58.— *Procedimiento establecido por la Ley No. 3143.* Esta ley castiga con penas correccionales a aquellas personas que, después de



recibir la compensación de un trabajo no lo realicen; así como también a aquellas que contratan trabajadores y que, en la fecha convenida o a la terminación de la obra o servicio que se le haya encomendado realizar a dichos trabajadores, no le paguen la remuneración correspondiente.

La primera formalidad de este procedimiento es la puesta en mora de la persona en falta por mediación del Procurador Fiscal, quien citará a las personas interesadas a su despacho y levantará acta de su declaración. Este funcionario está facultado por dicha ley a conceder un plazo, no menor de 5 días ni mayor de 15, para que la persona en falta le dé cumplimiento a su obligación. Si ésta no obtempera a la citación que dicho Procurador Fiscal le ha hecho, o si por el contrario no cumple con la obligación de la cual es deudor en el plazo que se le haya concedido, entonces se pondrá en movimiento la acción pública.

Como se puede apreciar, el legislador ha erigido en infracción penal el hecho de la falta de pago al trabajador que haya realizado un trabajo. Para conocer de este delito que incrimina la Ley 3143 la jurisdicción competente, de acuerdo a lo que dispone en su Art. 7, lo es el juzgado de primera instancia del distrito judicial donde la infracción se haya cometido, o el del lugar donde tenga su domicilio el prevenido, o sea, la persona obligada frente al trabajador.

Según la Corte de casación "cuando los trabajadores se acogen a los beneficios de la citada Ley No. 3143, los tribunales apoderados de la prevención son competentes para estatuir sobre la acción civil fundada en la inejecución de la obligación contractual que ha motivado las persecuciones penales; que, en consecuencia, en la especie no procede la aplicación de los procedimientos laborales ordinarios, ni por ello el requisito de la conciliación que estos organizan" (Sent. 15 de julio de 1954, B.J. No. 528, págs. 1355-65).

59.— *Procedimiento para el desalojo de vivienda.* Este procedimiento está contemplado en el Art. 63, bis, de la Ley 637. De conformidad con lo dispuesto en este artículo, el trabajador que ocupe una vivienda que le ha sido facilitada en ocasión de la ejecución de un contrato de trabajo, a contar de la terminación de dicho contrato, y luego de transcurrido un plazo que no podrá ser mayor de 20 días, el trabajador deberá desocupar la vivienda que se le haya facilitado de parte de sus patronos y como accesorio al contrato.



Si transcurrido ese plazo el trabajador no ha desalojado la vivienda, entonces deberá seguirse el procedimiento siguiente:

La demanda deberá interponerse por ante el Tribunal de Trabajo, esto es, el Juzgado de Paz; para esta situación no tiene lugar el preliminar de conciliación que organiza el Art. 47 de la misma ley. La sentencia que intervenga en esta circunstancia será ejecutoria no obstante cualquier recurso. Finalmente dicho artículo 63—bis, también faculta al juez a conceder al trabajador un plazo de gracia que no podrá ser mayor de 10 días.

## CONCLUSION

En la introducción expresábamos que el Derecho del Trabajo, que es un derecho de clase y protector de la parte más débil en la relación de trabajo, razón por la cual consagra una serie de reivindicaciones en favor de los trabajadores, exige la existencia de los mecanismos procesales que aseguren su efectividad en la realidad concreta. Esto es lo que explica que haya surgido el Derecho Procesal del Trabajo, el cual tiene como objetivo fundamental hacer efectivo al Derecho Sustantivo del Trabajo.

Mediante el estudio del derecho comparado hemos podido apreciar, cómo en la gran mayoría de los países se ha procurado la consecución del objetivo de que, junto a un Derecho del Trabajo protector de los trabajadores, estén colocadas las normas procesales pertinentes para asegurar a estos últimos una justicia rápida y expedita; y para lograr esto se ha creado una jurisdicción especial de trabajo, servida por jueces conocedores del espíritu que le sirve de fundamento a las leyes de trabajo, para así evitar que las mismas sean desnaturalizadas en su aplicación. En síntesis, procedimientos real y efectivamente rápidos y económicos, desprovistos de formalismos innecesarios, plazos perentorios e improrrogables y una jurisdicción especial, es el panorama que se nos revela de manera constante en la mayoría de los países del mundo, cuestión esta que se evidencia claramente en aquellos que hemos estudiado a título de ejemplo.

En nuestro país no ocurre igual, pues no existe aún una jurisdicción especial de trabajo, lo cual ha impedido que haya entrado en vigencia el procedimiento que instituye el Código de Trabajo. La razón de que esto haya ocurrido así es la siguiente: en el año de 1951 cuando fue votado dicho código, nos adelantamos con ello a la realidad económica y social que en ese momento existía en nuestro país; pues en desarrollo económico, político y social



seguíamos en ese entonces a la zaga en relación a otros países en los que la legislación laboral obedeció a las condiciones objetivas existentes en los mismos. Esta circunstancia, unida a la inexistencia de la jurisdicción de trabajo, es lo que ha impedido también que las demás disposiciones en él reglamentadas tampoco hayan conocido de una cabal aplicación. Por el contrario, ese código en todo aquello en que favorece a los trabajadores se pronuncia por la mínima; todos los derechos que les reconoce a estos últimos están dramáticamente limitados. Por ello es que podría decirse, que de conformidad a los tiempos que vivimos, el Código de Trabajo dominicano es obsoleto e infuncional, pues si el mismo constituyó un avance en su momento, la dinámica de nuestro desarrollo social reclama de nuevas leyes que reglamenten las actividades y las relaciones de los hombres que constituimos la sociedad dominicana.

Estas son las razones, dichas a grosso modo, que conducen a que también se pueda decir con propiedad que el Código de Trabajo nuestro necesita ser revisado, con la finalidad de que sea debidamente actualizado, siempre teniendo por objetivo los mejores intereses de la clase trabajadora; y decimos que debe ser revisado para que sea adecuado a la nueva realidad social y económica imperante, y no decimos que dicho código deba ser sustituido por otro, en razón de que el mismo contiene algunas cuestiones positivas, las cuales sólo tienen la necesidad de que se asegure su aplicación útil y efectiva, reformando para ello aquellos artículos donde están contempladas; mientras que otras sólo requieren que sus límites de aplicación sean ampliados. Hoy en día, como consecuencia de las nuevas circunstancias políticas imperantes, asistimos a algunos intentos de reformas, pero las mismas unas veces se refieren a los detalles y no tocan lo fundamental, mientras que otras quizás más pretensiosas, resultan algo disparatadas.

En nuestro estudio hemos determinado las características universales del procedimiento laboral; y al efecto estudiamos el procedimiento vigente para la solución de los conflictos individuales de trabajo, así como también estudiamos el procedimiento no vigente que para la solución de tales conflictos se encuentra instituido en el Código de Trabajo. En cuanto al procedimiento vigente, hemos podido apreciar que resulta prácticamente algo místico que se le denomine procedimiento laboral, pues la Ley 637 es parca en lo referente a la materia procedimental, razón por la cual dicho procedimiento está muy asimilado al procedimiento de derecho común, con las distinciones que en su momento hicimos. Este procedimiento no participa real y efectivamente de las características



universales que se le reconocen al procedimiento laboral, pues el mismo es hasta cierto punto formalista y no ofrece ni la simplicidad ni la celeridad con que deben ser conocidos los asuntos de trabajo. Por el contrario, el procedimiento instituido en el código sí responde a las características señaladas como propias del procedimiento laboral; en lo fundamental dicho procedimiento se asemeja a los existentes en los países que nos sirvieron de marco de referencia, solamente apartándose en algunos detalles. En este sentido somos partidarios de su puesta en vigencia, pero no de su puesta en vigencia pura y simple, sino que se hace necesario para ello que previamente sea objeto de algunas reformas, algunas de las cuales y que creemos procedentes señalaremos más adelante.

Por otra parte, hemos demostrado en nuestro estudio el carácter de orden público que tienen las leyes procesales de trabajo, por aplicación de uno de los principios fundamentales del código; cuestión esta que no admite ninguna duda.

Una cuestión fundamental que se desprende de este estudio, por las implicaciones negativas que ofrece, lo es la inexistencia de la jurisdicción especial de trabajo, con las excepciones naturales y lógicas que confirman la regla, y que en su momento apuntamos. En efecto, el hecho de que sean los tribunales de derecho común los que conozcan de los asuntos de trabajo, constituye una desgracia y un contrasentido; ello es así, pues el gran cúmulo de trabajo existente en dichos tribunales tiene como necesaria u obligada resultante la lentitud en el conocimiento de todos los asuntos de su competencia; pero lo que es más grave todavía, el desconocimiento que tienen los jueces que sirven dichos tribunales del espíritu que anima al Derecho del Trabajo, ha tenido como consecuencia directa el hecho de que el procedimiento laboral vigente resulte desnaturalizado. La lentitud con la cual son ventilados los asuntos de trabajo es desesperante, y la solución que se da a los mismos en muchas ocasiones está en desacuerdo con los fines del Derecho del Trabajo, el cual en definitiva persigue el logro de la justicia social en las relaciones de trabajo. Esas son las consecuencias que se derivan de la inexistencia de una jurisdicción especial. Luego, la creación de dicha jurisdicción es impostergable.

En cuanto al preliminar de conciliación, creemos que constituye un entorpecimiento más a la buena administración de la justicia en materia laboral el hecho de que únicamente pueda verificarse por ante el Departamento de Trabajo, sin que los jueces puedan promoverla en todo estado de causa; es por esta razón que lo decidido por



nuestra Suprema Corte, en el sentido de negarle el papel conciliador de los jueces de trabajo en todo estado de causa, constituye una monstruosidad, pues ninguna razón lógica justifica ese criterio, sino que por el contrario el mismo constituye un atentado en contra de los intereses de los trabajadores, a quienes en definitiva perjudica.

Otra cuestión que ha quedado evidenciada en este trabajo consiste en la no validez de la "cláusula compromisoria" en materia laboral.

En cuanto a las nuevas leyes de procedimiento, vimos que las mismas se aplican al procedimiento laboral vigente supletoriamente; en consecuencia, el régimen de las excepciones en esta materia es el contemplado en dichas leyes.

Por otra parte, en cuanto al régimen de la prueba en esta materia, y conforme a los textos que rigen este asunto entre nosotros, el mismo se aparta notablemente del que impera en los demás países, en los que exige que los medios de prueba a hacerse valer por ante los tribunales de trabajo, deben ser propuestos conjuntamente y previo a la audiencia laboral. De igual manera, la sentencia laboral entre nosotros se rige en su forma y en su ejecución por las mismas disposiciones que rigen a la sentencia civil. En lo referente a las vías de recurso de que disponen las partes, las mismas constituyen también otros tantos obstáculos a la buena administración de justicia en esta materia.

Después de todo lo anterior podemos concluir formalmente, diciendo que:

Constituye una cuestión imperativa que conjuntamente con la revisión del Código de Trabajo, sean creados los tribunales de trabajo servidos por jueces especializados, en razón de que en la actual situación en la que los asuntos laborales son conocidos por tribunales ordinarios, la finalidad del Derecho del Trabajo resulta de difícil realización, ya que mientras que los derechos de los trabajadores son pisoteados por los patronos, el reclamo de justicia, por el contrario, se hace cuestión muchas veces frustratoria para los trabajadores.

En lo referente al procedimiento, somos de opinión, repetimos, que el que se encuentra vigente no satisface los requisitos exigidos para una mejor y más rápida sustanciación de los asuntos laborales; su sustitución también resulta impostergable. En cambio, nos parece que el procedimiento no vigente del código cumple con las exigencias



suficientes y necesarias que son requeridas en esta materia, siempre y cuando se le hagan algunas reformas pertinentes. En ese sentido, creemos firmemente que dicho procedimiento debe ser reformado en los siguientes aspectos: 1º Que las excepciones deban ser propuestas conjuntamente y en la primera audiencia, salvo la excepción de incompetencia, la cual debe permitirse que sea propuesta in limini litis; 2º Que se disponga expresamente que las audiencias para conocer de un asunto de trabajo no puedan exceder en ningún caso de tres, así como también que los plazos que medien entre unas y otras sean lo más breves posible; 3º Que al igual a lo que ocurre en el Tribunal de Tierras, donde los secretarios tienen que ser taquígrafos, cuestión esta que ha dado muy buenos resultados en esa jurisdicción, pues ello ha ayudado a que las audiencias sean ventiladas con mayor rapidez, se exija también que los secretarios de los tribunales de trabajo también sean taquígrafos; 4º Que se disponga que los medios de prueba que se vayan a hacer valer en materia laboral necesariamente tengan que ser propuestos conjuntamente y antes de la primera audiencia; asimismo que se limite el número de testigos que las partes puedan hacer oír, e igualmente que no haya lugar en grado de apelación a que se efectúe un nuevo informativo y/o contra-informativo; y 5º Que se faculte a los jueces de trabajo, al igual que en materia represiva, para que puedan dictar o pronunciar la sentencia laboral en dispositivo, estando obligados dichos magistrados a motivarla únicamente en los casos en que la misma sea impugnada por la correspondiente vía de recurso. Además, que se establezcan plazos más reducidos en su duración o extensión que los contemplados en el Código de Trabajo, para que los jueces pronuncien la sentencia, y que se establezca además que esos plazos sean imperativos para los jueces.

Finalmente, queremos expresar aquí que creemos firmemente en aquello de que el Derecho no es más que la expresión jurídica de las condiciones económicas objetivas imperantes en la sociedad; y es por esta razón que el Derecho debe corresponderse también con el grado de desarrollo económico, político y social de la sociedad para la cual el conjunto de sus reglas han sido creadas. Esto es lo que explica el por qué nuestro Derecho, y específicamente nuestro Derecho del Trabajo, no haya conocido del mismo grado de perfeccionamiento que ha conocido en otras latitudes, ni tampoco haya sido en la práctica cabalmente aplicado. Sin embargo, caminamos siempre hacia adelante; nuevas condiciones surgidas al entrar a pisar más firmemente el mundo del capitalismo moderno, si bien subsisten algunos vestigios de etapas que se suponen superadas, reclaman e imponen nuevas reglamentaciones jurídicas. En consecuencia, ha de llegar el



día en que nuestros trabajadores, con un poco más de conciencia de clase fruto del avance del proceso productivo mismo, arrebatan a quienes corresponda las reformas exigidas por nuestro Código de Trabajo.

## NOTAS

- 1) Real Academia Española. *Diccionario Manual e Ilustrado de la Lengua Española*. 2a. ed. Madrid, Calpe, S.A., 1975.
- 2) Tavárez, Froilán. *Elementos de Derecho Procesal Civil Dominicano*. Vol. I y II, 5a. ed., Sto. Dgo., Editorial "Cachafú", págs. 3, 4 y 5.
- 3) Pina, Rafael de. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. 1a. ed. México, Ediciones Botas, págs. 109 y 110.
- 4) Zamora, A. citado por Armando Porras López. *Derecho Procesal del Trabajo*. 1a. ed. Puebla, México, Editorial José M. Cajica, S.A., pág. 178.
- 5) Porras López, Armando, op. cit., págs. 177 y 178.
- 6) Gaete Berríos, Alfredo. *Modificaciones Introducidas por el Derecho del Trabajo al Derecho Procesal*. 1a. ed. Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, pág. 13.
- 7) Ramírez Gronda, Juan D. *El Contrato de Trabajo*. 1a. ed. Buenos Aires, Editorial "La Ley", pág. 743.
- 8) Cavazos Flores, Baltasar. *Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada*. 1a. ed. México, Editorial Jus, S.A., pág. 105.
- 9) Hernández Rueda, Lupo. *El Proceso de Trabajo y sus Peculiaridades*. 1a. ed. Santo Domingo, Editado por ADORI, pág. 5.
- 10) Hernández Rueda, Lupo, op. cit., págs. 21 y 22.



- 11) Gaete Berríos, Alfredo, op. cit., pág. 42.
- 12) Pereira A., Hugo. *Derecho Procesal del Trabajo*. 1a. ed. Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, pág. 23.
- 13) Hernández Rueda, Lupo, op. cit., pág. 15.
- 14) Huméres Magnan, Héctor. *Apuntes de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 8a. ed. Santiago de Chile, Editada por la Universidad Católica, pág. 234.
- 15) Cavazos Flores, Baltasar, op. cit., pág. 110.
- 16) Krotoschín, Ernesto. *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. 2a. ed. Buenos Aires, Ediciones Depalma, pág. 978.
- 17) Brun, A. et H. Galland. *Droit du Travail*. 1a. ed. París, Sirey, pág. 18.
- 18) Hernández Rueda, Lupo, op. cit., págs. 14 y 15.
- 19) Krotoschín, Ernesto, op. cit., pág. 974.
- 20) Pina, Rafael de, op. cit., págs. 113 y 114.
- 21) Hernández Rueda, Lupo, op. cit., pág. 15.
- 22) Albuquerque, Rafael F. *El Contrato de Trabajo*. 1a. ed. Santo Domingo, M. Pareja, pág. 44.
- 23) Ibidem.
- 24) Hernández Rueda, Lupo. *Manual Dominicano de Derecho del Trabajo*. 2a. ed. Santo Domingo, Ediciones Pez Rojo, pág. 94.
- 25) Gaete Berríos, Alfredo, op. cit., pág. 21.
- 26) Pereira Anabalón, Hugo, op. cit., pág. 21.
- 27) Hernández Rueda, Lupo, *El Proceso...*, op. cit., pág. 6.
- 28) Hernández Rueda, Lupo, *El Proceso...*, op. cit., pág. 10.
- 29) Huméres Magnan, Héctor, op. cit., pág. 233.
- 30) Pina, Rafael de, op. cit., pág. 56.
- 31) Huméres Magnan, Héctor, op. cit., pág. 223.
- 32) Krotoschin, Ernesto, op. cit., pág. 942.
- 33) Krotoschín, Ernesto, op. cit., 942.
- 34) Hernández Rueda, Lupo, *El Proceso...*, op. cit., pág. 7.
- 35) Porras López, Armando, op. cit., pág. 136.



- 36) Krotoschín, Ernesto, op. cit., págs. 943 y 944.
- 37) Porras López, Armando, op. cit., pág. 203.
- 38) Ibidem.
- 39) Antokoletz, citado por Porras López, op. cit., pág. 201.
- 40) Cavazos Flores, Baltasar, op. cit., pág. 99.
- 41) Krotoschín, Ernesto, op. cit., pág. 945.
- 42) Krotoschín, Ernesto, op. cit., pág. 984.
- 43) Krotoschín, Ernesto, op. cit., pág. 959.
- 44) Brun et Galland, op. cit., pág. 17.
- 45) Krotoschín, Ernesto, op. cit., pág. 984.
- 46) Ibidem.
- 47) Tavárez, Froilán, op. cit., pág. 181.
- 48) Ibid.
- 49) Tavárez, Froilán, op. cit., pág. 204.
- 50) Tavárez, Froilán, op. cit., pág. 203.
- 51) Tavárez, Froilán, op. cit., pág. 203.
- 52) Pereira Anabalón, Hugo, op. cit., pág. 95.
- 53) Ibidem.
- 54) Krotoschín, Ernesto, op. cit., pág. 980.
- 55) Trueba Urbina, Alberto y J. Trueba B. *Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada*. 32ava. ed. México, Editorial Porrúa, S.A., pág. 324..
- 56) Krotoschín, Ernesto, op. cit., pág. 980.
- 57) Trueba Urbina, Alberto, op. cit., pág. 345.
- 58) Humeres Magnan, Héctor, op. cit., pág. 246.
- 59) Cas., sent. 28 de enero 1960, B.J. No. 594, págs. 86-91; sent. 29 nov. de 1965, B.J. No. 660, págs. 964-76.
- 60) Krotoschín, Ernesto, op. cit., pág. 978, entre paréntesis.
- 61) Trueba Urbina, Alberto, op. cit., pág. 332.



- 62) Krotoschín, Ernesto, op. cit., pág. 988.
- 63) Humeres Magnan, Héctor, op. cit., pág. 247.
- 64) Ibid.
- 65) Trueba Urbina, Alberto, op. cit., pág. 345.
- 66) Ibidem.
- 67) Ibid.
- 68) Cury, Jottin. *Los Recursos*. 1a. ed. Santo Domingo, Editora Taller, págs. 10 y 11.
- 69) Tavárez, Froilán, op. cit., pág. 213.
- 70) Brun et Galland, op. cit., pág. 18.
- 71) Brun et Galland, op. cit., pág. 18.
- 72) Brun et Galland, op. cit., pág. 18.
- 73) Humeres Magnan, Héctor, op. cit., pág. 247.
- 74) Pereira Anabalón, Hugo, op. cit., pág.
- 75) Humeres Magnan, Héctor, op. cit., pág. 247.
- 76) Krotoschín, Ernesto, op. cit., pág. 979.
- 77) Trueba Urbina, Alberto, op. cit., pág. 346.
- 78) Ibid.
- 79) Ibidem y pág. 339.
- 80) y (81) Tavárez, Froilán, op. cit., págs. 336 y 339, respectivamente.
- 82) Pereira Anabalón, Hugo, op. cit., pág. 67.
- 83) Pereira Anabalón, Hugo, op. cit., pág. 68.
- 84) Brun et. Galland, op. cit., pág. 23.
- 85) Pereira Anabalón, Hugo, op. cit., pág. 109.
- 86) Pereira Anabalón, Hugo, op. cit., pág. 23.
- 87) Hernández Rueda, Lupo: "Los Modos de Prueba en la Jurisdicción de Trabajo", *Estudios Jurídicos*, Vol. I, T. II, Santo Domingo, Capeldon, pág. 56.
- 88) Humeres Magnan, Héctor, op. cit., pág. 247.
- 89) Krotoschín, Ernesto, op. cit., pág. 988.



- 90) Gorphe, F. *De la Apreciación de las Pruebas*. 1a. ed., Buenos Aires, Editora Jurídica Europa—América, págs. 20 y 21.
- 91) Hernández Rueda, Lupo, *Los Modos...*, op. cit., pág. 65.
- 92) Hernández Rueda, Lupo, *Los Modos...*, op. cit., pág. 71.
- 93) Gorphe, F., op. cit., pág. 358.
- 94) Gorphe, F., op. cit. pág. 164.
- 95) Hernández Rueda, Lupo, *Los Modos...*, op. cit., pág. 81.
- 96) Ibidem.
- 97) Hernández Rueda, Lupo, *Los Modos...*, op. cit., pág. 82.
- 98) Ibidem.
- 99) Cas., sent. 23 de dic. de 1957, B.J. No. 569, págs. 2624—40.
- 100) Gorphe, F., op. cit., pág. 208.
- 101) Hernández Rueda, Lupo, op. cit., pág. 84.
- 102) Hernández Rueda, Lupo, *Los Modos...*, op. cit., pág. 84.
- 103) Gorphe, F., op. cit., pág. 63.
- 104) Gaete Berríos, Alfredo, op. cit. pág. 64.
- 105) Trueba Urbina, Alberto, op. cit., pág. 346.
- 106) Pereira Anabalón, Hugo, op. cit., pág. 152.
- 107) Gaete Berríos, Alfredo, op. cit., pág. 72.
- 108) Pereira Anabalón, Hugo, op. cit., pág. 154.
- 109) Pascual, Juan Mon y Carro Igelmo. *La Nueva Legislación de Procedimiento Laboral*. 1a. ed. Barcelona, Bosch, pág. 25.
- 110) Ibid.
- 111) Tavárez, Froilán, op. cit., págs. 209 y 210.
- 112) Ibidem.
- 113) Pereira Anabalón, Hugo, op. cit., pág. 215
- 114) Krotoschín, Ernesto. *Manual de Derecho del Trabajo*. 1a. ed. Buenos Aires, Depalma, pág. 264.
- 115) Gaete Berríos, Alfredo, op. cit., pág. 84.



- 116) Pereira Anabalón, Hugo., op. cit., pág. 171.
- 117) Cavazos Flores, Baltasar, op. cit., pág. 116.
- 118) Cas., sent. 21 de nov. 1949, B.J. No. 436, pág. 824.
- 119) Cas., sent. 23 de oct. 1951, B.J. No. 495, pág. 1354.
- 120) Cas., sent. 27 de abril 1951, B.J. No. 489, pág. 481.
- 121) Cas., sent. 31 de agosto 1964, B.J. No. 649, págs. 1311-15.
- 122) Cas., sent. 30 de octubre 1963, B.J. No. 639, págs. 1221-29.



## BIBLIOGRAFIA

- Alburquerque, Rafael. *El Contrato de Trabajo*. 1a. ed. Santo Domingo, M. Pareja, 1976.
- Brun, A. Et H. Galland. *Droit du Travail*. 1a. ed. París, Sirey, 1966.
- Cury, Jottin. *Los Recursos*. 1a. ed. Santo Domingo, Editora Taller, 1976.
- Cavazos Flores, Baltasar. *Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada*. 1a. ed. México, Editorial Jus, S.A., 1975.
- Hernández Rueda, Lupo. *Manual Dominicano de Derecho del Trabajo*. Santo Domingo, 2a. ed., Editorial Pez Rojo, 1976.
- Hernández Rueda, Lupo. *El Proceso de Trabajo*. 1a. ed. Santo Domingo, Adori, 1978.
- Hernández Rueda, Lupo. *El Proceso de Trabajo*. 1a. ed. Sto Domingo, Adori, 1978.
- Hernández Rueda,, Lupo. "Los Modos de Prueba en la Jurisdicción Laboral", *Estudios Jurídicos*. Vol. II, T. I, Santo Domingo, Capeldon, 1973.
- Humeres Magnan, Héctor. *Apuntes de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. 8va. ed. Santiago de Chile, Universidad Católica, 1970.
- Gaete Berríos, Alfredo. *Modificaciones Introducidas por el Derecho del Trabajo al Derecho Procesal*. 1a. ed. Santiago de Chile, Ediciones Jurídicas de Chile, 1962.
- Gorphe, François. *De la Apreciación de la Prueba*. 1a. ed. Buenos Aires, Bosch y Cía, Editores, 1950.
- Krotoschin, Ernesto. *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. 2da. ed. Buenos Aires, Vol. II, Ediciones Depalma, 1965.
- Krotoschin, Ernesto. *Manual de Derecho del Trabajo*. 1a. ed. Buenos Aires, Depalma, 1972.
- Mon Pascual, Juan y Alberto José Carro—Igelmo. *La Nueva Legislación de Procedimiento Laboral y...* 1a. ed., Barcelona, Bosch, 1959.
- Pereira Anabalón, Hugo. *Derecho Procesal del Trabajo*. 1a. ed. Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, 1961.
- Pina, Rafael de. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. 1a. ed. México, Ediciones Botas, 1952.
- Porrás López, Armando. *Derecho Procesal del Trabajo*. 1a. ed. Puebla, México, Editorial José M. Cajica, Jr., S.A., 1956.



- Ramírez Gronda, Juan D. *El Contrato de Trabajo*. 1a. ed. Buenos Aires, Editorial "La Ley", 1945.
- Real Academia Española. *Diccionario Manual e Ilustrado de la Lengua Española*. 2a. ed. Madrid, Calpe, S.A., 1975.
- República Dominicana. Leyes Nos. 834 y 845, Gaceta Oficial Núm. 9478, de 12 de agosto de 1978.
- República Dominicana. *Código Civil*. Santo Domingo, Editora El Caribe, 1974.
- República Dominicana. *Código de Trabajo*. Santo Domingo, Editora Educativa Dominicana, 1974.
- República Dominicana. *Código de Procedimiento Civil*. Santo Domingo, Editorial Stella, 1969.
- Tavárez H., Froilán. *Elementos de Derecho Procesal Civil*. Vol. I—II. Santo Domingo, Editorial "Cachafú", 1964.
- Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. *Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada*. 32ava. ed. México, Editorial Porrúa, S.A., 1977.