

# DOCTRINA

## EL CUMULO DEL CONTRATO DE TRABAJO CON EL CONTRATO DE MANDATO:

A propósito de sentencia S. C. J., 13 de enero de 1986

Domingo Gil\*

### I. Antecedentes.

Las querellas que se conocen en doctrina a propósito del contrato de trabajo y el mandato se entablaron prácticamente desde que los autores empezaron a cuestionarse acerca del primero de estos contratos: cuando entre las innumerables tesis que se elaboraron en torno a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo -fruto de esa eterna manía, muchas veces bizantinas, de los juristas de buscar familia y apellido a los hechos y actos jurídicos-, algunos afirmaron que el contrato de trabajo era un mandato asalariado. Para ello se basaron en el hecho de que el trabajador, al igual que el mandatario asalariado, recibe instrucciones precisas en el cumplimiento de su labor, y de que, además, tanto el trabajador como el mandatario asalariado son personas colocadas en un estado de dependencia económica con respecto a la otra parte en el contrato (el patrono, en un caso, y el mandante, en el otro).

Esta tesis, lo mismo que otras que asimilaban el contrato de trabajo con viejas figuras jurídicas del derecho civil o del derecho comercial, fue rápidamente desaprobada por la casi unanimidad de la doctrina. Para ello se estableció la subordinación como un elemento diferenciador esencial, "en razón de que el mandatario goza de independencia en el cumplimiento de su misión, independencia la cual no disfruta el trabajador cuya labor está sujeta a la dirección y control del patrono".<sup>1</sup>

Más aún, la propia jurisprudencia se ha pronunciado al respecto, señalando que en caso de entreverse algún lazo de subordinación en-

\*Licenciado en Derecho UCMM, 1978. Doctor, Universidad de Estrasburgo, Francia, 1982. Profesor del Programa de Estudios Jurídicos, UCMM Recinto Santo Tomás de Aquino, Santo Domingo.

tre el mandatario asalariado y el mandante, existe, de toda manera, una diferencia de grado en la subordinación que se da en el contrato de trabajo y la subordinación existente en el mandato, lo cual permite al mandatario actuar con mayor margen de libertad e independencia que el trabajador.<sup>2</sup>

Otros argumentos, cuya importancia no podemos despreciar, han sido levantados, tales como la posibilidad de la revocación *ad nutum* que se da en el mandato, por ser propia de este tipo de contratos, y que, en principio, es extraña al contrato de trabajo;<sup>3</sup> y, además, el hecho de que el mandato acuerda al mandatario la realización de actos jurídicos, situación que no ocurre en el contrato de trabajo, ya que, salvo ciertos casos, los trabajadores ven reducida su labor a la realización de simples actos materiales.

En el fondo de este viejo debate está la negativa de la doctrina moderna de encasillar el contrato de trabajo dentro de los viejos moldes de los contratos del derecho civil o del derecho comercial, señalándose al respecto que el contrato propio de la materia laboral es hijo de una disciplina autónoma, con matices propios, a la que hay que atribuir un verdadero carácter *sui generis*.<sup>4</sup>

La contundencia de tales argumentos parecía haber dado fin a esas añejas querellas. Sin embargo, el conflicto doctrinal y jurisprudencial entre el contrato de trabajo y el mandato no terminó ahí. En efecto, la aparición simultánea de ambos contratos en diferentes situaciones jurídicas revivió (si es que algunas vez estuvo muerta) la vieja polémica.

Es el caso, por ejemplo, en que un trabajador es encargado por su patrono de la realización de actos de representación en su nombre lo cual es propio del contrato de mandato.

Cuando la situación se presentó ante la Suprema Corte de Justicia, ésta rehuyó el compromiso del establecimiento de una jurisprudencia de principio, decidiendo que para "fijar adecuadamente la naturaleza del contrato, (hay) que dar preferencia a aquél de los contratos que esté más vinculado con lo esencial de las funciones del empleado".<sup>5</sup> Esto significa que cada vez que se presente una "situación mixta" de este tipo (cúmulo de ambos contratos en una misma persona), el tribunal apoderado deberá estudiar dicha situación de manera particular para así poder determinar cuál de los dos contratos es el válido.

Este señalamiento, en realidad, no es nada nuevo -esto deberá hacerlo todo tribunal del fondo en el momento del conocimiento de cada especie-, pero, más que nada, este razonamiento implica la aceptación de la idea de un solo contrato: aquél cuya naturaleza se corresponde con la realidad de los hechos puestos en causa; es decir, en ningún momento se entrevé la posibilidad de la coexistencia de contratos.

## **II. El caso ALICO vs. Rodríguez H.**

### **A. Hechos y derecho**

La posibilidad de la coexistencia del contrato de trabajo y el contrato de mandato se presentó ante nuestra Suprema Corte de Justicia en el caso ALICO contra el señor Rodríguez M. <sup>6</sup>

Los hechos de la especie nos dicen que un agente de seguros, que trabajaba para la empresa American Life Insurance Company (ALICO), fue designado como supervisor de unidad de dicha compañía, desempeñando, por consiguiente, dos funciones para la misma empresa, de manera simultánea: la de agente de seguros (contrato de mandato) y la de supervisor de unidad (con todas las características de ser un contrato de trabajo, puesto que dicho empleado, en esta función específica, prestaba sus servicios personales, directos y de manera exclusiva a la referida compañía, mediante el pago de una retribución). Aproximadamente un año después de esta última designación, la empresa envió a dicho empleado una carta en donde le señalaba que sus gestiones como supervisor de unidad habían cesado, pero que era "de interés señalarle que su contrato de Agente de Seguros se mantiene sin ningún tipo de modificación".

Para hacer esto, la compañía de seguros consideró que las funciones de supervisor de unidad del empleado no constituían un contrato diferente del contrato de agente de seguros, el cual es un contrato de mandato propio de los corredores y comisionistas, extraño al campo de aplicación del derecho laboral y, en consecuencia, susceptible de la revocación ad nutum.

En apoyo de esta consideración, la ALICO señalaba que las funciones de supervisor de unidad del señor Rodríguez H. eran una adición a las funciones que éste tenía como agente de seguros; es decir, se trataba de un único contrato, y no de dos contratos, al que se agregaban nuevas funciones, las cuales podían ser suprimidas sin que dicho contrato dejase de tener vigencia entre las partes.

Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia rechazó tales pretensiones, decidiendo (al igual que los tribunales del fondo) no sólo que el contrato de supervisor de unidad era un contrato de trabajo (porque reunía todas las condiciones que exige el artículo 1 del Código de Trabajo: la prestación de un servicio personal, bajo la dependencia permanente y la dirección inmediata de la empresa, y mediante una retribución), sino que, además, se trataba de un contrato distinto del contrato de mandato del agente de seguros; por consiguiente, al ser suprimida la función de supervisor de seguros la empresa estaba también suprimiendo el contrato de trabajo mismo y, por ende, estaba efectuando la ruptura unilateral de las relaciones contractuales entre ella y el trabajador (únicamente en cuanto al contrato de trabajo se refiere), lo cual equivalía a un despido.

A primera vista, podría pensarse que por esta sentencia nuestro más alto tribunal está reconociendo como trabajador a un agente de seguros, en desconocimiento del ordinal 2º del artículo 5 del Código de Trabajo, el cual califica como no trabajadores (para los fines de aplicación de las leyes laborales) a los comisionistas y corredores, entre los cuales hay que incluir al agente de seguros.

En sostenimiento de este punto de vista, contrario al fallo dado por el más alto tribunal del país, podría alegarse que, en la especie que nos ocupa, no se puede desconocer el hecho de que el señor Rodríguez H. empezó trabajando para la empresa como agente de seguros (un mandatario, por ende), calidad que siempre mantuvo, lo cual lo excluye de la posibilidad de ser considerado como trabajador asalariado;<sup>7</sup> y que al agregar las funciones de supervisor de unidad a sus antiguas funciones, dicho empleado mantenía su antigua condición de agente de seguros, es decir, seguía siendo mandatario de la empresa, lo cual es incompatible con la calidad de trabajador que éste alegaba. En pocas palabras: entre la compañía de seguros y el señor Rodríguez H. existía un solo contrato al que se habían añadido funciones nuevas que no cambiaban las viejas relaciones contractuales entre las partes.

Así, dentro del marco de este razonamiento, es lógico pensar que al ser suprimida una de las dos funciones que el mandatario Rodríguez H. desempeñaba para la compañía, no se le estaba despidiendo, ya que no se puede considerar el despido respecto de quien no es trabajador.

Este razonamiento podría conducirnos a la conclusión de que la Suprema Corte de Justicia cometió una aberración jurídica en el caso que nos ocupa.

Sin embargo, la realidad parecer ser otra. Veamos:

La compañía de seguros no podría alegar que las funciones de supervisor de unidad que desempeñaba el señor Rodríguez H. eran una adición, un agregado, a las funciones de mandatario que éste tenía como corredor de seguros, ya que en la misma carta de fecha 3 de mayo de 1982 (en que la señalada compañía comunicaba a dicho señor la cesación de las funciones que éste desempeñaba como supervisor de unidad) la propia compañía reconocía que el contrato de agente de seguros "se mantiene sin ningún tipo de modificación". Esto último demuestra, precisamente, que tanto para la empresa como para su empleado, las funciones de supervisor de unidad eran funciones separadas -no una adición, no un agregado- de las funciones de agente de seguros, porque ¿cómo podría modificarse una parte del todo sin que fuese modificado el todo mismo?

Es por ello que la Suprema Corte de Justicia considerará que las funciones de supervisor de unidad deben ser tomadas en cuenta por separado, como un **contrato diferente** del contrato de mandato del agente de seguros, presentándose, en consecuencia, la necesidad de establecer la naturaleza jurídica del mismo. Y en este esfuerzo "para fijar adecuadamente la naturaleza jurídica del contrato", nuestro más alto tribunal determinó que en las funciones que el señor Rodríguez H. desempeñaba como supervisor de unidad estaban reunidos todos los elementos constitutivos del contrato de trabajo, a la luz del artículo 1 del Código de Trabajo.

En consecuencia, si las funciones de supervisor de unidad constituían en sí mismas, y por sí solas, un contrato de trabajo, cuando éstas fueron suprimidas por la compañía se estaba produciendo la ruptura unilateral, por parte del patrono, de la relación contractual, lo que equivalía a un despido, sin importar que el contrato de mandato se mantuviese, ya que se trataba de dos contratos diferentes y de naturaleza también diferentes.

## B. Consecuencias del caso ALICO vs. Rodríguez H.

¿Cuáles son las consecuencias que se derivan de esta sentencia?

Por una parte, entendemos que el razonamiento empleado por

la Suprema Corte de Justicia establece como principio la posibilidad del **cúmulo** del contrato de trabajo con el contrato de mandato (o de otro contrato cuya naturaleza permita tal cúmulo). Esto significa que en cada "situación mixta" como la antes descrita el contrato de trabajo puede perfectamente **coexistir**, a título de contrato independiente, con otro contrato, sin que se considere que el uno es accesorio del otro.

No perdamos de vista que en su sentencia del 9 de marzo de 1956 (a la que hicimos referencia) la Suprema Corte de Justicia, después de señalar las diferencias entre el contrato de trabajo y el mandato, y luego de analizar la naturaleza jurídica (que calificó de "mixta"), dio preferencia a uno sólo de los dos contratos: a aquél que estaba más vinculado con lo esencial de las funciones desempeñada por el trabajador (o el contrato de trabajo o el contrato de mandato), lo cual descartaba la idea de la coexistencia de estos dos contratos a título de contratos independientes. En la especie que nos ocupa, en cambio, nuestro más alto tribunal sienta un precedente al acoger la posibilidad de que un trabajador acumule su contrato de trabajo con un contrato de mandato, o viceversa. De esta manera, las partes involucradas en una situación jurídica de esta índole estarán ligadas por dos contratos diferentes, siendo una parte trabajador y mandatario a la vez y la otra patrono y mandante.

Por otra parte, el principio del cúmulo del contrato de trabajo con otro u otros contratos ensancha las posibilidades de reclamación de ciertos "empleados" que actuando, supuestamente, como mandatarios realizan verdaderas labores propias de un trabajador asalariado, sin que continúen enmascarándose estas últimas funciones bajo el manto de las primeras.

A nuestro entender, esta jurisprudencia reabre también el debate sobre el caso de los profesionales liberales, pues si bien es cierto que éstos no son considerados trabajadores "a no ser que dediquen todo su tiempo al servicio exclusivo de determinada persona", tal como lo establece el artículo 5, ordinal 1.º., del Código de Trabajo, no menos cierto es que esta prescripción legal debe ser observada desde el punto de vista del ejercicio liberal de la profesión de ese tipo de profesionales. Por lo tanto, si ellos trabajan de manera exclusiva para determinada persona, y en esta calidad son trabajadores, nada impide que éstos puedan celebrar un contrato de mandato con su patrono, siempre y cuando este último tenga características y naturaleza diferentes al contrato de trabajo. Incluso creemos que esta visión podría generalizarse para este tipo de profesionales, ya que la limitante que

establece el ordinal 1ro. del artículo 5 debe siempre entenderse en relación con el ejercicio de la profesión liberal: la obligación de la exclusividad exigida por dicho artículo podrá romperse siempre que el profesional liberal no actúe como tal.<sup>8</sup>

Esta situación debe ser la misma para todas aquellas personas comprendidas en el artículo 5 del Código de Trabajo.

En definitiva, en la práctica la cuestión va a reducirse a una apreciación de los hechos en causa para determinar si los contratos pueden coexistir a título de contratos independientes, el uno no siendo accesorio del otro.<sup>9</sup>

De todas maneras, lo más importante es que la brecha ya ha sido abierta.

#### NOTAS

- (1) *Rafael Alburquerque, "Reglamentación del trabajo", Santo Domingo, 1983, p. 41.*
- (2) *S. C. J., 9 de marzo de 1956, B. J. No. 548, p. 480.*
- (3) *Habría que preguntarse si, en realidad, el ejercicio del mil veces criticado "derecho" del desahucio, propio de nuestra legislación, no es una especie de revocación ad nutum disfrazada.*
- (4) *Lupo Hernández Rueda, "Manual de derecho dominicano de trabajo", tomo I, segunda edición, Ediciones El Pez Rojo, Santo Domingo, 1976, pp. 226-227.*
- (5) *S.C.J., 9 de marzo de 1956, prec.*
- (6) *S. C. J., 13 de enero de 1986 (no publicada aún en el Boletín Judicial)*
- (7) *La "obligación" de emplear aquí el término "trabajador asalariado" demuestra, una vez más, que el legislador dominicano ha debido utilizar un término más específico para referirse al trabajador que realiza un trabajo mediante un contrato de trabajo (el término de "asalariado", por ejemplo) y otro término genérico para referirse a todo tipo de trabajador ("trabajador", simplemente, puesto que todos los que trabajan son trabajadores, sin importar que lo hagan en virtud o no de un contrato de trabajo.*

- (8) V. Ramón A. García Gómez, "El trompo. A propósito del artículo 5-1 del Código de Trabajo", *Revista de Ciencias Jurídicas*, No. 7, marzo de 1985, Santiago, pp. 171-174; Rafael Alburquerque, "El artículo 5-1 del Código de Trabajo", *Revista de Ciencias Jurídicas*, No. 11, julio de 1985, Santiago, pp 315-321.
- (9) *Req.*, 9 de enero de 1929, S. 1928.1.158; V. Domingo Gil, 'L'assurance garantie de créances salariales' (tesis), Estrasburgo, Francia, 1982, pp. 57 y sgts.