

DOCTRINA

La Justicia Laboral en la República Dominicana

Héctor Arias Bustamante*

I.- La Justicia Laboral desde el punto de vista de la interpretación de la Ley

El Juez Laboral, al igual que el Juez de lo civil y de lo penal está en la obligación de motivar las sentencias que dicta, y al cumplir con esa formalidad interpreta la ley laboral, creando por vía de consecuencia la jurisprudencia sobre la materia. Esa jurisprudencia no sólo emana de nuestra Suprema Corte de Justicia en su rol de corte de casación, sino también de los tribunales de primer y segundo grado, aun cuando sus decisiones no sean recopiladas y publicadas como acontece con las de nuestro más alto tribunal judicial.

Dadas las características del derecho laboral, el juez de la materia al interpretar la ley debe guardar ciertas reglas y observar determinados principios sobre los cuales descansa todo el derecho laboral y que lo definen como una rama del derecho que tiene una especialidad. De no observarse estos principios, el Juez laboral, al interpretar la ley, la desnaturalizaría y negaría los principios básicos de la disciplina. Estos principios son, entre otros, la irrenunciabilidad de los derechos, la continuidad de la relación laboral, **in dubio pro operario** y la norma más favorable.

*Doctor en Derecho UASD. Profesor de Derecho del Trabajo UASD.

a) Irrenunciabilidad de los derechos.

Dadas las desigualdades que se verifican en el desarrollo de las relaciones entre patronos y trabajadores se ha establecido una protección en favor del trabajador consistente en que los derechos que la ley le otorga son irrenunciables y no susceptibles de ninguna negociación. En ese sentido, el legislador dominicano consagró en el Principio IV del Código de Trabajo lo siguiente: "Los derechos reconocidos por la Ley a los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional. Es nulo todo pacto en contrario". En igual sentido se expresan los artículos 38 y 112 del mismo texto legal.

No obstante la existencia del Principio IV del Código de Trabajo, nuestra Corte de Casación admite la renuncia o negociación de los derechos que la ley laboral le acuerda al trabajador, si dicha renuncia o negociación se produce luego de concluir la relación de trabajo entre patrono y trabajador.(1)

El argumento de la Corte de Casación es incorrecto, veamos: la subordinación o dependencia del trabajador frente a su patrono es una situación de hecho, legitimada por el legislador, que necesariamente no se encuadra dentro de la existencia misma del contrato de trabajo. Por ser una situación de hecho la subordinación existe aún antes de la vigencia del contrato de trabajo (existe subordinación al momento de la negociación del contrato de trabajo) y aún después de terminado (existe subordinación al momento del pago de las prestaciones laborales), con mayor intensidad que la subordinación que se dá durante la vigencia del contrato de trabajo, en razón de una situación más agobiante para el trabajador (se encuentra carente de su única riqueza: su trabajo).

Por lo tanto, admitir, como lo ha hecho la Corte de Casación que el Principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador sólo tiene aplicación durante la vigencia del contrato de trabajo, implica la negación y desconocimiento total de esa garantía en favor del trabajador.

b) Continuidad de la relación laboral

Este principio traduce el interés de conferirle al contrato de trabajo una duración prolongada, que tendrá por efecto la estabilidad y permanencia del trabajador en su empleo.

En cuanto al mantenimiento de este principio protector nuestra Corte de Casación se muestra decididamente partidaria del mismo, sosteniendo que "... uno de los propósitos de la legislación laboral es el mantenimiento y la estabilidad de los contratos de trabajo como garantía a la economía nacional".(2)

En otras decisiones se ha manifestado en favor de la primacía o preferencia del contrato de trabajo por tiempo indefinido en relación a otros contratos, presumiéndose la existencia de este tipo de contrato en toda relación de trabajo, veamos: "... se debe presumir hasta prueba en contrario que toda prestación de servicios personales configura entre el que lo presta y aquél a quien son prestados un contrato por tiempo indefinido".(3)

Siguiendo ese mismo procedimiento respecto a la preeminencia del contrato por tiempo indefinido, ha sostenido nuestro más alto tribunal que en aquellos casos en que el contrato por cierto tiempo se prolonga más allá de la llegada de su término, se forma de pleno derecho un contrato por tiempo indefinido.(4) Igual solución se ha dado respecto a los contratos para una obra o servicio determinados que se suceden entre un mismo patrono y trabajador.(5)

Estas soluciones atinadas de nuestra Corte de Casación fueron recogidas por el legislador del año 1979, mediante la Ley 80, la cual señala que el contrato por cierto tiempo si continúa vigente luego de la llegada de su término se convierte automáticamente, desde su inicio, en contrato por tiempo indefinido. Con relación al contrato para una obra o servicio determinados, éste se transforma en por tiempo indefinido si el trabajador labora sucesivamente en más de una obra o servicio determinados en favor del mismo patrono.

c) In dubio pro operario

En el campo del derecho laboral equivale al principio del derecho penal **in dubio pro reo**. El juez laboral ante la norma con distintos sentidos de interpretación deberá acoger aquella que resulte de mayor provecho para el trabajador.

Esta regla de la interpretación más favorable para el trabajador no ha sido observada por nuestra Corte de Casación. Ejemplo de ello lo tenemos en la aberrante interpretación del artículo 5, ordinal 1º, del Código de Trabajo, estableciendo que el profesional liberal ligado a su patrono en virtud de un contrato de trabajo sólo queda sujeto a las regulaciones del Código de Trabajo siempre y cuando se dedique a servirle con exclusividad a este patrono, con prescindencia de cualquier otra labor, se practicara ésta de manera independiente o se realizara en favor de la administración pública.(6)

Se ha hecho una interpretación literal del término "al servicio exclusivo de determinada persona". De esa forma, la Corte de Casación le niega la condición de trabajador al profesional liberal que presta sus servicios a un patrono en virtud de un contrato de trabajo si en su tiempo libre realiza otras actividades aun cuando no sean en virtud de un contrato de trabajo. Se ha desnaturalizado el concepto "persona" del Código de Trabajo, el cual debe ser equivalente al de patrono.

La interpretación que hace la Suprema Corte del artículo 5, ordinal 1º, del Código de Trabajo, tiene por efectos que el profesional liberal pierde la protección de las leyes laborales a menos que preste sus servicios a un solo patrono y que tenga como única fuente de ingresos el salario percibido en virtud de ese contrato de trabajo. La exclusividad, de acuerdo a la Corte de Casación debe darse en los ingresos que recibe el profesional liberal y no en la existencia de un solo contrato de trabajo.

De esa manera, aquellos médicos, abogados, ingenieros, etc., que cumplen una jornada de trabajo en favor de un patrono en virtud de un contrato de trabajo, perderán la protección de las leyes laborales desde el momento en que tengan otras fuentes de ingresos provenientes del ejercicio de sus profesiones o de alguna función en la administración pública.

d) La norma más favorable

La aplicación de este principio tiene por resultado que cuando concurren en un conflicto laboral dos o más normas jurídicas, el juez deberá aplicar la que más favorece al trabajador. No debe confundirse con el principio **in dubio pro operario** que sólo tiene aplicación cuando la norma jurídica es dudosa u oscura. En cambio, la norma más favorable impera cuando se ha de decidir entre varias fuentes jurídicas cual de ellas será la más favorable para el trabajador.

El principio de la norma más favorable rompe el esquema de la jerarquía de las fuentes del derecho civil. Es por ello que no se establece una jerarquía de las fuentes en materia laboral: la constitución, ni la ley adjetiva, ni los decretos, ni los pactos colectivos de condiciones de trabajo, ni el reglamento interior o de taller guardan un orden inmutable en el derecho laboral. En una decisión reciente, la Corte de Casación hace una correcta aplicación del citado principio: "... ante la concurrencia de diferentes normas se escogerá la más beneficiosa para el trabajador".(7)

Como toda regla, la de la más favorable comporta su excepción. La misma no tiene aplicación cuando se trata de leyes que interesen al orden público económico, las cuales se imponen a la reglamentación laboral aunque lesionen los derechos del trabajador. Este criterio ha sido ratificado por nuestra Suprema Corte, en la forma siguiente: "Si el cumplimiento de los pactos colectivos es indiscutiblemente de interés social como lo es también la mayor parte del derecho laboral, ese interés debe ceder ante un interés más alto y perentorio, como el que inspiró la Ley N^o 71, que tiende a la salvaguarda de la economía fiscal".(8)

II.- Organización Judicial y Procedimiento Laboral

a) Organización Judicial

El legislador del Código de Trabajo de 1951 estableció una estructura jurisdiccional a través de la cual los conflictos y violaciones a las leyes laborales encuentran solución. A esos propósitos responde el Capítulo III del Libro Séptimo del Código de Trabajo, organizando los Tribunales de Trabajo. El citado instrumento legal establece varios órganos jurisdiccionales que tendrán por misión la aplicación de las leyes y la solución de los conflictos laborales, a saber:

1.- Los Tribunales de Trabajo. Compuestos por los Juzgados de Trabajo y las Cortes de Trabajo, encargados de la solución de los conflictos laborales. Tribunales colegiados y representativos tanto de patronos como de trabajadores.

2.- Las Juntas Arbitrales Especiales. Constituyen verdaderos tribunales arbitrales de trabajo, que tienen por misión la solución de los conflictos económicos colectivos. Son organismos ad-hoc, los cuales se integran en ocasión del surgimiento de un conflicto de su competencia.

3.- Los Tribunales Ordinarios. Cuando son competentes para conocer de las infracciones a las leyes de trabajo, de las ejecuciones por vía de embargo de las sentencias de trabajo, de las acciones en responsabilidad civil intentadas contra los funcionarios administrativos de trabajo, del delito de no pago de salario,(9) de las infracciones en ocasión de las huelgas declaradas ilegales y de la cancelación del registro a los sindicatos, federaciones y confederaciones.

De estas tres instituciones hoy día sólo tienen vigencia los Tribunales Ordinarios en la ya citada competencia. Ni los tribunales de trabajo ni las Juntas Arbitrales funcionan en la forma que el legislador las contempla en el Código de Trabajo.(10)

La inoperancia de las auténticas instituciones judiciales del trabajo ha generado una situación de injusticia laboral, en razón de que tribunales de derecho común son los encargados de la aplicación e interpretación de las leyes laborales en ocasión de un conflicto entre patrono y trabajador.

En el Distrito Nacional, el legislador le atribuyó competencia exclusiva a uno de los Juzgados de Paz existentes, así como a una de las Cámaras del Juzgado de Primera Instancia para conocer tanto en primer grado como en apelación de las demandas surgidas como consecuencia de un contrato de trabajo.(11) Pero la atribución de esa competencia no ha resuelto el problema de la justicia laboral, ya que los existentes son tribunales de derecho común y unipersonales, en tanto que los de trabajo previstos en el Código son colegiados y representativos de las partes que intervienen en la relación de trabajo, es decir, patronos y trabajadores.

Por otra parte, a los magistrados que integran los tribunales de derecho común no se les exige ninguna condición y especialidad en los asuntos laborales, lo que provoca que muchas veces apliquen reglas del derecho común a situaciones laborales que tienen sus soluciones en las leyes laborales, como es el caso del principio de la libertad de las pruebas y la no jerarquía de ellas en materia laboral.

En el interior del país la situación es mucho más grave ya que no existen tribunales que conozcan de manera exclusiva los asuntos laborales,(12) llevándose las demandas conjuntamente con los asuntos civiles, comerciales y penales, tanto en los Juzgados de Paz como en los Tribunales de Primera Instancia, sobre todo en aquellas comunidades en que el Tribunal de Primera Instancia no ha sido dividido en Cámaras. Una circunstancia agravante es la de aquellos juzgados de Paz integrados por jueces que no tienen el grado de doctores o licenciados en derecho.

b) Procedimiento Laboral

Los artículos 454 y siguientes del Código de Trabajo, no vigentes, establecen el procedimiento a seguir por ante los Tribunales de Trabajo en ocasión de los conflictos surgidos de una relación de trabajo. Al mismo tiempo, los referidos artículos contemplan tres tipos de procedimientos laborales, a saber:

1.- Sumario. Aplicable para la solución de los conflictos jurídicos en ocasión de la ejecución tanto de los pactos colectivos de condiciones de trabajo como de los laudos arbitrales.

2.- Especial. Utilizado en ocasión de la calificación de las huelgas y los paros patronales. Este procedimiento especial permite la actuación de oficio del funcionario u órgano judicial competente. Sus decisiones son dictadas en única instancia, no es posible ningún recurso, incluyendo el de casación, y con ausencia total de toda tentativa o preliminar de conciliación.

3.- Ordinario. Adoptado para la solución de los conflictos jurídicos. Este procedimiento fundamenta sus normas en las reglas del Código de Procedimiento Civil, pero guardando los principios que rigen el derecho procesal laboral, tales como: libertad de pruebas, inexistencia de nulidades por vicios de forma, participación activa del juez, etc.

Sin embargo, los artículos 47 al 63 bis de la Ley 637, del año 1944, sobre contratos de trabajo, son los que regulan el procedimiento a seguir para la solución de los conflictos laborales de carácter jurídico. Esas disposiciones establecen el doble grado de jurisdicción y el recurso extraordinario de la casación.(13)

Los indicados artículos de la Ley 637 establecen, con carácter de obligatoriedad, el preliminar de conciliación antes de cualquier acción por ante las jurisdicciones de juicio. Esta conciliación previa se establece para todos los conflictos laborales, incluyendo los puramente jurídicos, lo que constituye una incoherencia que des-

naturaliza los fines de la conciliación, ya que no puede hacer arreglo o negociación sobre aspectos puramente jurídicos como podrían ser la aplicación de la ley o la interpretación de un contrato de trabajo. La conciliación es una institución propia de los conflictos económicos o de intereses en los cuales las partes en conflicto sí pueden ceder o renunciar a una parte de sus aspiraciones.

El proceso laboral se caracteriza por su gratuidad, simplicidad y celeridad. La celeridad del proceso laboral se manifiesta a través de la brevedad de los plazos para el ejercicio de las acciones y la administración de la justicia; la restricción de los recursos contra las sentencias, prohibición del recurso de oposición y el papel del juez en la instrucción del proceso laboral, ordenando todas las medidas que considere oportunas y positivas al proceso.(14)

Ese poder del juez laboral se encuentra limitado, ya que no puede con sus actuaciones lesionar el derecho de defensa, debiendo mantener el equilibrio entre las partes litigantes. No puede subvertir las reglas legales referentes a la prueba, así como el procedimiento contemplado en la ley para la administración de justicia; le está prohibida la desnaturalización de los hechos y documentos de la causa.

Este procedimiento sumario no responde, hoy día, a tal denominación, pues las modificaciones introducidas por la Ley 845, del año 1978, al Código de Procedimiento Civil derogan las disposiciones relativas a las materias sumarias. En sí, en el procedimiento laboral actual, el juez goza de una libertad de actuación que le permite, en muchas ocasiones, apartarse de las reglas procesales y recurrir a los dictados de su conciencia y al sentido común.

Sin embargo, todo lo anterior lleva a afirmar que no existe un procedimiento laboral. Además, el existente no es ni civil, ni comercial, ni sumario. Es un procedimiento híbrido, a tal punto que sus reglas varían de un Distrito Judicial a otro, sobre todo en el interior del país donde la justicia laboral está a cargo de tribunales no especializados en la materia.

NOTAS

- 1.- Cas. 18 julio 1983, B.J. 872, p. 1924
- 2.- Cas. 23 julio 1971, B.J. 728, p. 2164
- 3.- Cas. 20 octubre 1971, B.J. 731, p. 2933; Cas. 30 octubre 1975, B.J. 777, p. 1902
- 4.- Cas. 21 abril 1965. B.J. 657, p. 449; Cas. 6 octubre 1976, B.J. 791, p. 1655
- 5.- Cas. 18 junio 1971, B.J. 727, p. 1935; Cas. 7 julio 1971, B.J. 728, p. 2042
- 6.- Cas. 15 febrero 1985, B.J. 891, p. 357
- 7.- Cas. 14 noviembre 1980, B.J. 840, p. 2469
- 8.- Cas. 6 septiembre 1968, B.J. 694, p. 1982
- 9.- Ley 3143, del año 1951, sobre Trabajos Realizados y no Pagados
- 10.- Ver Art. 691 del Código de Trabajo
- 11.- Ver Ley 5055, del 19 de diciembre de 1958, G.O. 8317
- 12.- La misma Ley 5055, que le atribuye competencia a un Juzgado de Paz en el Distrito Nacional, para conocer de los asuntos laborales en primera instancia, crea la misma competencia para uno de los Juzgados de Paz del Municipio de Santiago de los Caballeros.
- 13.- De manera excepcional, nuestra Corte de Casación niega el recurso de casación contra la sentencia que califica la huelga y los paros (Cas. 2 marzo 1964, B.J. 644, p. 393)
- 14.- La Corte de Casación ha decidido que el papel activo del juez no tiene otro alcance que el de que los jueces de trabajo están en el deber de tratar de establecer la verdad utilizando para ello cualesquiera de los medios de prueba que sean admitidos por la ley. (Cas. 20 marzo 1976, B.J. 784, p. 580).